Repositorio Electrónico de Trabajos de Titulación

Fecha: 19 noviembre 2024

Maestría en Talento Humano

Artículo de investigación aplicada

ESTRATEGIAS PARA EL BIENESTAR COMO FORTALECIMIENTO DE LA SALUD EMOCIONAL Y AMBIENTE LABORAL. CASO: EMPRESA DETERGENTES DE ECUADOR

Autor: Hipatia YEPEZ, Lisymeiner Robles y GODOY ZÚÑIGA María Elena

a. Ing. Administración de empresas, jefe Gente y Gestión, heyepez@uees.edu.ec
b. Lcda. Trabajo Social, Trabajadora Social, robleslisy1@gmail.com
c. Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Business School, Ecuador
E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave
Estrategias, bienestar del personal, la salud emocional, ambiente laboral, talento humano,
salud emocional,
clima laboral.
.

Clasificación JEL
O15

Resumen:
Este estudio tiene como objetivo diseñar estrategias para el bienestar del personal en la empresa Detergentes del Ecuador, que fortalezcan la salud emocional y mejoren el ambiente laboral, y su relación con las demandas psicológicas, el desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa, compensaciones económicas y la percepción de la doble presencia. Basado en un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo y no experimental y de tipo transversal. Los resultados indican que un significativo número de trabajadores experimenta estrés vinculado a demandas laborales y responsabilidades familiares, exacerbadas por la percepción de roles de género. Se destaca la importancia del respaldo social y un entorno de trabajo inclusivo, coherente con las recomendaciones de la OMS y la Organización Internacional de Trabajo, que enfatizan la reducción de factores de riesgo psicosocial como el estrés persistente. Además, la investigación sugiere que la implementación de políticas de equidad de género y estrategias de conciliación entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y permisos parentales, son cruciales para mejorar el bienestar emocional de los empleados. A su vez, se resalta la necesidad de mejorar la percepción de la compensación económica, ya que su insuficiencia afecta negativamente la motivación y el compromiso. Se concluye que la adopción de seminarios de inteligencia emocional y programas de asistencia psicológica contribuirá a reducir las demandas percibidas y a fomentar un ambiente de trabajo más sano y productivo. En suma, mejorar la salud emocional en el entorno laboral es esencial para potenciar la retención de talento y fortalecer la cultura organizacional en Detergentes del Ecuador.

Key words
Strategies, staff well-being, emotional health, work environment, human talent,
emotional health, work environment.
JEL Classification
O15

Abstract:
This study aims to design strategies for staff well-being in the company Detergentes del Ecuador, which strengthen emotional health and improve the work environment, and its relationship with psychological demands, skills development, social support in the company, economic compensation and the perception of double presence. Based on a quantitative approach, descriptive and non-experimental design and cross-sectional. The results indicate that a significant number of workers experience stress linked to work demands and family responsibilities, exacerbated by the perception of gender roles. The importance of social support and an inclusive work environment is highlighted, consistent with the recommendations of the WHO and the International labor Organization, which emphasize the reduction of psychosocial risk factors such as persistent stress. In addition, the research suggests that the implementation of gender equity policies and work-life balance strategies, such as flexible schedules and parental leave, are crucial to improve the emotional well-being of employees. In turn, the need to improve the perception of financial compensation is highlighted, since its insufficiency negatively affects motivation and commitment. It is concluded that the adoption of emotional intelligence seminars and psychological assistance programs will contribute to reducing perceived demands and fostering a healthier and more productive work environment. In short, improving emotional health in the work environment is essential to enhance talent retention and strengthen the organizational culture at Detergentes del Ecuador.

Introducción

En los últimos años, la gestión del talento humano se ha visto enfrentada a múltiples desafíos derivados de los cambios acelerados en el contexto laboral. Indagaciones recientes destacan la creciente importancia de la salud emocional en el entorno de trabajo, y cómo esta influye directamente en la productividad y el bienestar de los empleados (Gómez & Cornejo, 2023). Estos estudios subrayan la necesidad de diseñar estrategias integrales que aborden los factores psicosociales de manera efectiva, para prevenir el agotamiento y mejorar la satisfacción laboral.

El entorno dinámico y cambiante en la actualidad, caracterizado por la incertidumbre y complejidad, ha generado una competencia feroz en el mercado, obligando a las organizaciones a enfrentar nuevos retos de eficacia, eficiencia e innovación, esta presión se traslada a los trabajadores, incrementando los niveles de estrés laboral y deteriorando su salud emocional y calidad de vida (Lobos et al. (2024). Asimismo, afecciones laborales como la ansiedad, el síndrome de agotamiento y la adicción al trabajo se vuelven habituales, y los elementos emocionales y psicológicos desempeñan un papel importante en estos problemas (Buitrago et al. (2021).

Según Patlán (2019), en su publicación, muestra que es una reacción del trabajador ante la presión y las exigencias que desafían sus capacidades para superar la situación. Este impacta negativamente la salud emocional de los trabajadores, se manifiesta como un conjunto de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales frente a los requerimientos profesionales que exceden los conocimientos y habilidades del empleado para desempeñarse de manera óptima.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2022), el estrés laboral es una enfermedad que perjudica el desempeño de los empleados en su contexto, sus actividades laborales y sus relaciones sociales y familiares. En la actualidad, muchas

personas enfrentan demandas excesivas del mercado de trabajo, lo que hace que los trabajadores superen sus capacidades y sufran complicaciones psicológicas y físicas. Aproximadamente el 49.7 % del personal experimentan trastornos de ansiedad, mientras que el 50.6 % padece patologías osteomusculares y el 33.6 % sufre alteraciones del sistema nervioso como resultado de este.

En el contexto ecuatoriano, el estrés laboral se ha convertido en una preocupación creciente, especialmente en sectores como el industrial y el de servicios, donde las condiciones laborales pueden ser particularmente demandantes. Al respecto Cueva et al. (2023), mencionan que el 55% de los trabajadores en Ecuador reportan niveles significativos de estrés debido a la falta de recursos adecuados, sobrecarga de trabajo, y la inseguridad laboral. Este estrés no solo afecta su salud emocional, sino que también se refleja en una disminución de la productividad y en un aumento en las tasas de ausentismo.

El presente estudio plantea como hipótesis la implementación de estrategias para promover el bienestar de los empleados en la empresa de detergentes del Ecuador como programas de salud emocional, equilibrio trabajo-vida, actividades de integración y desarrollo personal mejora significativamente la salud emocional de los empleados y fortalece el ambiente laboral, lo que a su vez incrementa la productividad, la satisfacción laboral y la retención del talento.

Además, este estudio es significativo al proponer un enfoque integral para el manejo de los riesgos psicosociales, lo cual ha sido un aspecto subestimado en muchas organizaciones. Los beneficiarios serán principalmente los colaboradores de la empresa, quienes experimentarán una mejora en su calidad de vida laboral, asimismo, la compañía se beneficiará al tener un equipo de trabajo más motivado y eficiente. El objetivo es diseñar estrategias para el bienestar como fortalecimiento de la salud emocional y ambiente laboral del personal en la empresa Detergentes del Ecuador.

Revisión Literaria

Salud Emocional en el Entorno Laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022) define a la salud emocional como un estado de bienestar donde la persona puede manejar las tensiones cotidianas de la vida, desempeñarse de forma productiva y provechosa, y aportar a su comunidad. Es un componente esencial del concepto general de salud, y su falta puede llevar a trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el estrés. Las empresas, como actores sociales, juegan un papel importante en la promoción de la salud emocional de sus empleados, lo que influye directamente en su bienestar general y en su desempeño laboral (Cammpell et al. (2023).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional De Trabajo) (2022) ha destacado la relevancia de la salud emocional en el entorno laboral como un derecho de los trabajadores, además sostiene que un ambiente de trabajo sano debe tener en cuenta tanto el bienestar físico como el emocional de los empleados. De igual manera, sostiene que las empresas que invierten en programas de salud emocional no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también obtienen beneficios a nivel organizacional, como una mayor productividad y reducción de costos relacionados con el ausentismo y la rotación de personal (Álzate et al. (2020).

La puesta en marcha de políticas que fomenten la salud mental en el entorno laboral, las intervenciones deben centrarse en la creación de espacios laborales que reduzcan factores de riesgo para la salud emocional, como el estrés crónico, las largas jornadas laborales y la falta de apoyo social. Estas políticas no solo deben ser preventivas, sino también proporcionar a los empleados acceso a recursos y servicios de apoyo psicológico dentro de la empresa (Esperidião, 2020).

Un entorno laboral apropiado es aquel que proporciona las condiciones necesarias para que los empleados puedan desarrollar sus actividades de manera segura, saludable y productiva. Según el Centro Universitario Incarnate Word (2021), un ambiente laboral óptimo no solo se refiere a la infraestructura física, sino también a la generación de un ambiente que fomente el bienestar emocional y el respeto recíproco entre los trabajadores. Un contexto adecuado incluye espacios que fomenten la comunicación abierta, la cooperación y la confianza entre los trabajadores y sus superiores (Encalada & Torres, 2022).

La ergonomía también es un factor clave para un entorno laboral apropiado, (Fernandagastelum, 2024), señala que un espacio de trabajo diseñado para cumplir con los principios de ergonomía reduce el estrés físico y mental de los empleados, además un ambiente bien diseñado disminuye el riesgo de accidentes laborales y fomenta una mayor concentración y productividad. De esta manera, las empresas que se preocupan por adaptar los espacios de trabajo a las necesidades de sus empleados promueven tanto su bienestar físico como emocional, lo que se traduce en menores tasas de ausentismo.

Por lo tanto, un entorno laboral apropiado debe incluir políticas de conciliación entre la vida laboral y personal. Las empresas que permiten horarios flexibles y brindan apoyo para el desarrollo personal y familiar de sus empleados logran crear un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio, esto se refleja en una mayor lealtad de los trabajadores hacia la empresa y un aumento en la retención de talentos. Las organizaciones que invierten en el bienestar integral de sus empleados no solo mejoran el clima laboral, sino que también fortalecen su reputación como empleadores responsables (Elvir & Velasquez, 2024).

La salud emocional en el ámbito laboral es fundamental para mantener un ambiente de trabajo saludable, estudios recientes señalan que los empleados emocionalmente saludables tienen menos probabilidades de experimentar agotamiento o burnout, lo que a su vez reduce la tasa de ausentismo. Fomentar la salud emocional no solo favorece a los

trabajadores, sino también a la entidad, dado que incrementa la unidad del equipo y robustece la cultura de la organización (Herrera & Castañeda, 2020).

Según un estudio realizado por Organización Mundial de la Salud (2021), la salud emocional también impacta en la forma en que los empleados manejan las tensiones laborales cotidianas. Los trabajadores que gozan de una buena salud emocional son más resilientes, lo que les permite enfrentar de manera más efectiva los retos que se presentan en el día a día. Las empresas que implementan programas de apoyo emocional notan una reducción significativa en el conflicto interno y un aumento en la colaboración entre colegas.

Es fundamental que las organizaciones reconozcan la importancia de la salud emocional como parte de su estrategia de recursos humanos. Como sugieren Piña et al. (2023), al crear políticas que promuevan un entorno laboral emocionalmente saludable, las empresas están invirtiendo en su sostenibilidad a largo plazo. Esto se traduce en empleados más motivados y comprometidos con los objetivos de la organización.

El ambiente de trabajo influye directamente en la productividad de los trabajadores. Diversos estudios han demostrado que los ambientes laborales positivos incrementan significativamente la eficiencia y la creatividad de los trabajadores. Además, los empleados que perciben un clima laboral favorable tienen mayores niveles de compromiso con la organización, lo que reduce la rotación y los costos asociados al reclutamiento de nuevos talentos (Caisa et al. (2022).

El estudio de Pilligua y Arteaga (2019), resalta que un clima laboral negativo puede generar altos niveles de estrés y afectar la salud emocional de los empleados, lo que reduce su habilidad para realizar sus tareas de forma eficaz. Por el contrario, ambientes donde se fomenta el respeto y la colaboración tienden a generar trabajadores más satisfechos y productivos, esto resalta la importancia de que los líderes adopten una actitud proactiva para generar un ambiente organizacional positivo.

Asimismo, investigaciones recientes han demostrado que las empresas que mejoran el clima laboral, mediante intervenciones como la creación de espacios de trabajo más colaborativos y la flexibilización de horarios, ven un incremento en la retención del personal y una reducción de los niveles de estrés (Cáceres, 2020). Estos factores contribuyen a una mayor estabilidad y eficiencia dentro de la organización.

La salud emocional de los empleados es un elemento crucial para el bienestar personal y el triunfo de la organización. Cuando los empleados experimentan un ambiente de trabajo que promueve el equilibrio emocional, su capacidad para manejar el estrés y mantener una actitud positiva aumenta significativamente (Olivera et al. (2021).

Un entorno laboral saludable, que fomente la comunicación abierta, la gestión adecuada de cargas de trabajo y el reconocimiento de los logros, contribuye a la estabilidad emocional del equipo. De esta forma, los trabajadores no solo son más productivos, sino que también desarrollan un sentido de pertenencia y satisfacción laboral (Olivera et al. (2021).

Además, la gestión de la salud emocional no solo se limita a la prevención del estrés o el agotamiento; implica también el desarrollo de habilidades de resiliencia y afrontamiento en los empleados. Las organizaciones que implementan programas de bienestar emocional permiten que los trabajadores adquieran herramientas para manejar situaciones difíciles sin comprometer su estado emocional (Páez, 2020). Esto puede incluir desde sesiones de apoyo psicológico hasta estrategias de mindfulness y técnicas de relajación, todas orientadas a fortalecer la capacidad de los empleados para enfrentarse a desafíos tanto en su vida profesional como personal.

Cuando las empresas se preocupan por la salud emocional de sus trabajadores, el impacto es positivo tanto en el ambiente laboral como en la productividad. Un equipo emocionalmente equilibrado es menos propenso a conflictos internos, rotación de personal y ausentismo (Rodríguez et al. (2022). En consecuencia, invertir en la salud emocional no solo

mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también genera una cultura organizacional más sólida y eficiente, donde el bienestar integral de las personas es prioritario.

Estrategias para Fortalecer la Salud Emocional

Las estrategias para fortalecer la salud emocional incluyen la implementación de programas que promuevan el bienestar mental, como sesiones de meditación y talleres de inteligencia emocional (Bravo et al. (2022). Estos programas permiten a los empleados desarrollar habilidades para gestionar el estrés, lo que resulta en una mejora en la dinámica laboral y en la calidad de las relaciones interpersonales (Grima, 2020).

Según Ortega et al. (2021); sugiere que una de las estrategias más efectivas es ofrecer asesoría psicológica dentro del entorno laboral, esto proporciona a los empleados una vía para expresar sus preocupaciones emocionales y obtener apoyo de profesionales capacitados. La disponibilidad de estos servicios en la empresa contribuye a crear un ambiente de confianza y bienestar entre los empleados, lo que fortalece su compromiso con la organización.

Otra estrategia clave es fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar emocional a través del liderazgo participativo, las empresas que promueven la participación de los empleados en la toma de decisiones y que reconocen sus contribuciones tienen mayores probabilidades de fortalecer su salud emocional y, en consecuencia, mejorar el ambiente laboral (Tenorio, 2023).

Relación entre Salud Emocional y Desempeño Laboral

La relación entre la salud emocional y el desempeño laboral es un tema ampliamente estudiado en la literatura organizacional, según los empleados que gozan de buena salud emocional son más eficientes y tienen una mayor capacidad para gestionar múltiples tareas a

la vez. Estos trabajadores, además, son menos propensos a cometer errores y tienden a tener una mayor capacidad de concentración (Haro et al. (2023).

Además, Campos (2023) destaca que la salud emocional influye en la creatividad y la capacidad de resolución de problemas, los empleados que están emocionalmente equilibrados tienen una mayor predisposición para proponer soluciones innovadoras y abordar los desafíos laborales desde perspectivas diversas. Este tipo de habilidades son fundamentales para el crecimiento y éxito a largo plazo de las organizaciones.

Por otro lado, la falta de salud emocional puede derivar en problemas graves de desempeño, como el agotamiento y el absentismo laboral. Estos problemas no solo afectan al individuo, sino que también impactan negativamente en la productividad general de la empresa, lo que subraya la importancia de invertir en el bienestar emocional de los empleados (Lauracio & Lauracio, 2020).

El Estrés Laboral y sus Consecuencias en la Salud Emocional

El estrés laboral es uno de los factores más comunes que afectan negativamente la salud emocional de los empleados. Según el estudio (Vallejo, 2022) el estrés crónico en el trabajo puede derivar en problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión, afectando tanto el bienestar emocional como la productividad del empleado. Las empresas deben implementar estrategias efectivas para reducir el estrés y promover un ambiente de trabajo más saludable.

Además, Schwartz et al. (2024) señala que los empleados que experimentan altos niveles de estrés laboral suelen tener dificultades para mantener un equilibrio entre su vida personal y profesional, lo que agrava aún más su estado emocional. Es fundamental que las organizaciones proporcionen recursos y herramientas que ayuden a los empleados a gestionar el estrés, como programas de apoyo psicológico y actividades de bienestar.

Según Ochoa y Silva (2020), sugiere que las pausas activas y los programas de gestión del tiempo pueden ser herramientas efectivas para mitigar los efectos del estrés laboral. Estas estrategias no solo mejoran la salud emocional de los empleados, sino que también contribuyen a aumentar su productividad y compromiso con la empresa.

Beneficios de la Salud Emocional para las Organizaciones

El bienestar emocional de los empleados tiene un impacto directo en el éxito organizacional, las empresas que invierten en la salud emocional de sus empleados logran mejorar la retención del talento y reducir el absentismo. Además, estas organizaciones tienden a ser más innovadoras y resilientes frente a los cambios del mercado, lo que les permite mantenerse competitivas a largo plazo (Morales & Ronquillo, 2021).

El bienestar emocional de los empleados también mejora la cohesión del equipo y fomenta una cultura organizacional positiva, (Gordillo, 2023) señala que los empleados que se sienten emocionalmente equilibrados le permiten al individuo tomar conciencia de sus emociones de una manera armónica lo que incrementa la eficiencia y la creatividad en el lugar de trabajo.

Por otro lado, la promoción de la salud emocional contribuye a mejorar la imagen de la empresa, tanto internamente como externamente. Las organizaciones que se preocupan por el bienestar de sus empleados suelen ser percibidas como empleadores atractivos, lo que facilita la atracción y retención de talento de alto nivel (Vicente et al. (2022).

Las organizaciones pueden implementar diversas estrategias para mejorar el clima laboral, como la creación de políticas de horarios flexibles y la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas estrategias no solo contribuyen a reducir el estrés laboral, sino que también mejoran la satisfacción y el compromiso de los empleados con la organización (Allende et al. (2022).

Estudios recientes destacan la importancia de crear espacios de trabajo colaborativos que fomenten la interacción y el apoyo mutuo entre los empleados (Rivadeneira et al. (2020). Estos entornos favorecen la comunicación abierta y el trabajo en equipo, lo que mejora tanto la salud emocional como la productividad de los empleados. Además, un ambiente laboral más colaborativo tiende a reducir los niveles de conflicto y promover relaciones laborales más saludables.

La implementación de programas de reconocimiento y recompensa también es una estrategia efectiva para mejorar el clima laboral, estos programas ayudan a crear una cultura de gratitud y valoración, lo que tiene un impacto directo en el bienestar emocional de los empleados y en la cohesión organizacional (Hernández et al. (2020).

Evaluación de Programas de Bienestar Emocional

La evaluación de los programas de bienestar emocional es esencial para garantizar su efectividad, las evaluaciones periódicas permiten identificar las áreas de mejora y ajustar las estrategias para satisfacer mejor las necesidades de los empleados. Esto asegura que los recursos invertidos en estos programas sean utilizados de manera eficiente y generen un retorno positivo para la organización (Arrigoni et al. (2021).

Además, Arenas (2023) subraya la importancia de utilizar indicadores claros para medir el impacto de estos programas, como la satisfacción laboral, los niveles de estrés y la retención del personal. Los datos recopilados a través de estas evaluaciones pueden ayudar a las organizaciones a tomar decisiones informadas sobre cómo mejorar sus políticas y prácticas relacionadas con el bienestar emocional. La retroalimentación de los empleados es crucial para el éxito de cualquier programa de bienestar emocional. Las organizaciones deben fomentar una cultura de comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos expresando sus opiniones y sugerencias, lo que permitirá ajustar los programas para maximizar su efectividad.

Diseño Metodológico

Enfoque, diseño y tipo de investigación

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo. Los datos se presentan de acuerdo con una investigación empírica, cuantitativa realizada en a los colaboradores de la empresa Detergentes del Ecuador sobre su salud emocional y ambiente laboral. Según Hernández et al. (2019) la dirección cuantitativa se define como aquel que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis basadas en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Tipo de Investigación

El diseño de este estudio es descriptivo y no experimental, ya que no se manipulan variables, sino que se observan y describen las características de la muestra de estudio. Tiene como objetivo caracterizar el estado emocional de los empleados y su percepción del ambiente laboral dentro de la empresa.

El tipo de investigación es transversal, lo que significa que los datos se recolectan en un solo momento en el tiempo, este tipo de investigación es útil para obtener datos precisos e instantáneos del estado actual del grupo en estudio (Montes de Oca et al. (2022). El enfoque metodológico cuantitativo, combinado con un diseño descriptivo y la recolección de datos mediante encuestas, permitirá obtener una visión clara de los factores que afectan la salud emocional de los empleados en Detergentes del Ecuador. Las estrategias propuestas estarán fundamentadas en datos empíricos y en la revisión de estudios previos, garantizando así su relevancia y aplicabilidad.

Técnicas e Instrumentos de Evaluación

Las técnicas de evaluación mediante encuestas son necesarias para la recopilación de

datos. Las encuestas, con su estructura estandarizada y escalas de medición, son ideales para obtener datos cuantitativos eficientes. Por otro lado, se realizó una encuesta a 143 empleados de Detergentes del Ecuador como instrumento previamente validado y publicado, como lo es el formulario SUSESO/ISTAS21 es un instrumento creado para valorar los elementos psicosociales en el entorno laboral. Numerosos científicos han empleado este cuestionario en sus investigaciones vinculadas a la salud y el bienestar en el trabajo.

Fue creado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS), fue modificado posteriormente por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile y adaptado al contexto local por Dioses (2021), es preciso acotar que el instrumento consta de 20 ítems, con una escala Likert de respuesta, que facilita la evaluación de los riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo, mediante el análisis de cinco dimensiones: requerimientos psicológicos (5 ítems),trabajo activo y oportunidades de crecimiento (5 ítems).

Para efectos de este estudio se utilizó para recolectar datos cuantitativos sobre las percepciones de los empleados respecto a su salud emocional y las condiciones del ambiente laboral, apoyados en 16 pregunta, estas se estructuraron de manera que permitieran obtener respuestas específicas y medibles, con la aplicación de la escala de Likert en el estudio del riesgo psicosocial ofrece un método eficaz para recopilar datos valiosos y cuantificables acerca de las vivencias laborales de los trabajadores, favoreciendo la detección de sectores que necesitan atención y mejora en el ambiente de trabajo.

Revisión de documentos de la empresa:

Se realizó una revisión de la documentación interna de la empresa para entender mejor las políticas, procedimientos y antecedentes relacionados con la salud emocional de los empleados, tal como el manual del empleado, los registros de formación y capacitación, actas de reuniones, entre otros.

Revisión bibliográfica-documental:

Se revisó la literatura científica disponible desde el 2019 hasta el 2024 para contextualizar los resultados dentro del marco de investigaciones previas sobre el manejo de la salud emocional en entornos laborales.

Descripción de los constructos y el marco teórico

Los constructos medidos en la encuesta incluyen las dimensiones siguientes:

Dimensión: exigencias psicológicas

Esta dimensión evalúa diversos aspectos relacionados con las exigencias que se imponen a los empleados en su entorno laboral. La carga de trabajo se analiza mediante preguntas para comprobar si el empleado puede realizar sus funciones de forma consistente en un ambiente tranquilo y con la atención requerida. Los resultados mostraron que una proporción significativa de los encuestados informaron sentirse presionados, lo que puede reflejar un desequilibrio entre la carga de trabajo y la capacidad del individuo para afrontarla.

Además, también se tuvo en cuenta el agotamiento emocional, medido mediante preguntas que examinan el impacto emocional del trabajo y la capacidad de regular las emociones en situaciones estresantes. Este factor es importante porque altos niveles de agotamiento emocional pueden provocar problemas de salud física y mental, afectando la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

Dimensión: trabajo activo y desarrollo de habilidades

Este aspecto analiza el nivel de control que los empleados perciben sobre su trabajo y las oportunidades que éste les brinda para su desarrollo personal y profesional. El control del trabajo se mide por las creencias sobre la influencia de cada empleado sobre la carga de trabajo asignada. Los resultados muestran que aunque un número importante de empleados

reconoce que tiene algunas oportunidades para ejercer influencia, un porcentaje de empleados todavía se siente limitado en este aspecto.

Por otro lado, la capacidad de aprendizaje se evalúa a través de preguntas sobre si los empleados sienten que su trabajo les permite aprender cosas nuevas y la importancia que le dan a las tareas que realizan. Aquí está claro que la mayoría de las personas están ansiosas y agradecidas por desarrollar nuevas habilidades, lo que aumenta su motivación y compromiso. Del mismo modo, el sentido de pertenencia se mide observando la importancia que los empleados dan a la empresa y a su trabajo. Un fuerte sentido de pertenencia no sólo fomenta el compromiso con la organización, sino que también aumenta la productividad y el compromiso del equipo.

Dimensión: apoyo social en la empresa

El apoyo social en el lugar de trabajo se considera un aspecto fundamental de la salud organizacional y el bienestar de los empleados. Este aspecto se evalúa mediante la claridad de la responsabilidad, que se mide por la comprensión de los empleados de las tareas que se les asignan. Para prevenir conflictos y garantizar operaciones efectivas, es esencial un alto nivel de transparencia en cuanto a las responsabilidades.

Además, el apoyo recibido por parte de superiores y compañeros se considera un factor clave en este aspecto. Los datos muestran que una proporción significativa de empleados sienten que reciben el apoyo que necesitan de sus jefes y colegas, lo cual es importante para crear un ambiente de colaboración y apoyo. Este apoyo social puede reducir el estrés, aumentar la satisfacción laboral y, en última instancia, mejorar la productividad.

Dimensión: compensaciones

Es un aspecto importante que afecta la satisfacción laboral y la productividad. Esta medida tiene en cuenta las preocupaciones de los empleados sobre la seguridad laboral al evaluar su miedo a ser despedidos o no renovar su contrato. Las respuestas indican que

algunos empleados se sienten inseguros debido a la falta de estabilidad, lo que puede afectar negativamente a su motivación y productividad. Por otro lado, el reconocimiento juega un papel importante en el bienestar emocional de los empleados y se mide por la percepción de aprecio que reciben de sus directivos.

Los resultados muestran que, si bien una proporción importante de empleados siente que se valora su esfuerzo, también hay quienes sienten que no reciben el reconocimiento que merecen. Esto pone de relieve la necesidad de establecer sistemas de reconocimiento y retroalimentación del desempeño que mejoren la motivación y el compromiso.

Dimensión: doble presencia

El aspecto de doble presencia refleja los desafíos que enfrentan los empleados a la hora de conciliar las responsabilidades profesionales con las exigencias de la vida familiar. Este conflicto entre la vida laboral y personal se manifiesta en la sensación de tener que dividir el tiempo y la atención entre las responsabilidades laborales y familiares, lo que provoca un mayor estrés. El estrés mental del hogar y las responsabilidades familiares puede dificultar la concentración y la realización del trabajo. Además, el estrés laboral aumenta la carga de trabajo, las decisiones difíciles que los empleados deben tomar y el agotamiento emocional que ya experimentan en el trabajo.

A su vez, el bienestar emocional de los empleados está influenciado por diversos factores, como el apoyo social, el reconocimiento que reciben y las oportunidades de aprendizaje que se les brindan. Crear un entorno que minimice los conflictos entre el trabajo y la vida personal y proporcione el nivel adecuado de apoyo puede contribuir en gran medida a mejorar el bienestar emocional y la satisfacción de los empleados, así como a crear una cultura organizacional saludable y eficaz.

Población y Muestra

La población objetivo está compuesta por todos los empleados de la empresa Detergentes del Ecuador. Se tomó una muestra por conveniencia que son todos los empleados activos de la empresa siendo un total de 134 personas de diferentes áreas o departamentos. Esta muestra es de tipo censal, que hace referencia al procedimiento de recolectar información de toda la población de interés en un análisis, en vez de elegir únicamente un segmento de ella. Se busca incorporar a todas las personas, elementos o unidades que conforman dicha población, garantizando de esta manera que los resultados sean representativos y no estén expuestos a sesgo muestral (Hernández et al. (2019).

Resultados esperados y estrategias propuestas

El análisis de los resultados de la encuesta permitirá identificar áreas críticas de mejora dentro de la organización. Algunas de las estrategias que se podrían implementar, basadas en los datos preliminares y la revisión de la literatura, incluyen: la comunicación asertiva, para fomentar una comunicación abierta y respetuosa entre empleados y superiores para mejorar el clima organizacional; la disminución de la carga horaria, que evalúa la posibilidad de reducir la sobrecarga de trabajo mediante una mejor distribución de tareas o la implementación de pausas activas y la revisión de políticas salariales, que analiza la posibilidad de ajustar los incentivos económicos para mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

Proceso de análisis

La revisión bibliográfica abarcó artículos científicos publicados en bases de datos académicas de alto impacto, como PubMed, Scopus y Google Scholar, entre los años 2018 y 2024. Se seleccionaron estudios que analizan la relación entre la salud emocional de los empleados y las condiciones del ambiente laboral, lo que permitió sustentar teóricamente las estrategias que se proponen para la empresa Detergentes del Ecuador. Estas estrategias se

alinean con las mejores prácticas identificadas en la literatura y serán sometidas a un proceso de revisión y evaluación en función de los resultados obtenidos en la encuesta.

Resultados

A través de encuestas realizadas a los trabajadores, arrojaron los siguientes resultados.

Resultados de la evaluación demográfica

Tabla 1

Distribución por género

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	66	51
Femenino	68	49
Total	**134**	**100**

Se puede observar en la tabla 1 la distribución de los colaboradores de Detergentes del Ecuador según su género, siendo 51% hombres y 49% mujeres. La paridad en la muestra sugiere que la percepción de los factores laborales y emocionales puede reflejarse equitativamente entre ambos géneros, lo cual es relevante para implementar estrategias de bienestar sin sesgos de género.

Tabla 2

Distribución de los encuestados por edad.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menos de 26 años	24	18
Entre 26 y 35 años	24	18
Entre 36 y 45 años	29	22
Entre 46 y 55 años	28	20
Mas de 55 años	29	22
Total	**134**	**100**

Los resultados de la tabla 2 muestran que la mayoría de los colaboradores se clasifican en el rango de edad de 36 a 45 años. De igual manera los colaboradores mayores de 55 años, esta diversidad etaria permite evaluar cómo las distintas etapas de vida pueden afectar la percepción de las exigencias laborales y la salud emocional, siendo un elemento clave en el diseño de estrategias adaptadas a las necesidades de cada grupo.

Tabla 3

Distribución de los encuestados por unidad geográfica.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comercial	47	35
Fabrica	39	29
Despacho	48	36
Total	**134**	**100**

En la tabla 3 se observa que la mayor concentración de empleados se encuentra en Despacho (36%). Esto sugiere que el ambiente laboral y las exigencias pueden variar según la ubicación, lo cual debería considerarse en la personalización de las estrategias.

Resultados sección específica de riesgo psicosocial

Este hace referencia a los elementos del diseño y la organización laboral, junto con la interacción entre los empleados, que pueden provocar perjuicios emocionales o psicológicos en el trabajador. Estos peligros pueden provocar trastornos de salud mental, tensión en el trabajo, agotamiento emocional y, en ciertas situaciones, alteraciones psicosomáticas.

Tabla 4

Dimensión: Exigencias psicológicas

Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca	Total
1.	20	40	30	20	24	134
2.	15	30	50	20	19	134
3.	29	35	40	20	10	134
4.	25	30	45	20	14	134
5.	45	38	25	16	10	134

Analisis: El 45% de los participantes en la encuesta expresa que siempre puede trabajar con serenidad, sin embargo, el 20% indica que nunca, este personal podría estar sometido a presiones laborales lo que puede provocar trastornos emocionales a largo plazo.

Tabla 5

Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca	Total
6.	30	40	35	15	14	134
7.	40	50	30	10	4	134
8.	50	60	14	8	2	134
9.	70	40	12	8	4	134

Analisis: un 50% de los empleados siente que su trabajo es importante, lo que es positivo para el compromiso y la satisfacción laboral. Solo un 8% considera que su trabajo no es significativo.

Con relación a desarrollo, un 40% de respuestas afirman tener una oportunidad de desarrollo profesional, lo que es fundamental para la motivación y el compromiso de los empleados. Facilidad de aprendizaje, aunque se puede apreciar que un 44% solo siente que lo hace "algunas veces" o menos.

El 30% de las personas dice que siempre tiene influencia sobre su carga de trabajo, lo que sugiere cierto control en la autosuficiencia laboral. Sin embargo, hay un considerable 35% que afirma tener esta influencia solo a veces, lo que podría ser un área de mejora.

Tabla 6

Dimensión: Apoyo social en la empresa

Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca	Total
10.	60	50	18	4	2	134
11.	50	40	30	10	4	134
12	45	55	20	8	6	134

Con relación al apoyo social en la empresa, el 50% de los trabajadores indica recibir apoyo, lo cual es crucial para un ambiente de trabajo positivo. No obstante, existe un 14% que se siente desamparado en instantes críticos.

Por otro lado, el 60% de los colaboradores afirman que tiene un conocimiento claro de sus obligaciones, lo que incrementa la eficiencia en el trabajo. Sin embargo, un 20% todavía experimenta inseguridad respecto a sus roles, lo que podría generar conflictos y malentendidos.

Con relación al apoyo mutuo, un 45% sostiene que siempre se apoyan mutuamente, lo que refleja una eficaz dinámica de colaboración. Sin embargo, un 14% percibe que este respaldo no está presente, lo que podría indicar una disfunción en el equipo.

Tabla 7

Dimensión: Compensaciones

Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca	Total
13.	35	40	24	15	20	134
14.	60	50	14	8	2	134

Con relación a la estabilidad laboral, existe una gran inquietud, un 35% muestra preocupación. Este sentido de incertidumbre puede impactar en el desempeño y la salud mental de los trabajadores.

El 60% percibe que se le reconoce, lo cual es un elemento crucial para el bienestar en el trabajo. No obstante, un 14% que no percibe que su trabajo sea valorado puede provocar desánimo y rotación de personal.

Tabla 8

Dimensión: Doble presencia

Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca	Total
15.	40	50	30	10	4	134
16.	30	40	25	22	17	134

Con relación a su equilibrio laboral – vida familiar, el 40% de los trabajadores sostiene que siempre considera sus requerimientos familiares mientras labora, lo que sugiere un conflicto entre roles que puedan provocar tensión y perturbar la concentración.

Discusión de Resultados

Los hallazgos logrados en Detergentes del Ecuador, que tratan temas como las demandas psicológicas, el respaldo social, el equilibrio laboral y personal y la remuneración, proporcionan una visión valiosa para examinar la salud emocional en el entorno laboral. Al contrastar estos descubrimientos con investigaciones anteriores y la teoría del bienestar laboral de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internación del Trabajo, se confirma la necesidad de implementar estrategias para mejorar la salud emocional y ambiente laboral.

De acuerdo con la Organización Mundial de Salud, una adecuada salud emocional facilita la gestión adecuada de las tensiones diarias, incluyendo las derivadas del ambiente de trabajo (Campbell et al. (2023). En el estudio, se nota que la relación entre la unidad geográfica y las demandas psicológicas puede estar relacionada con el entorno físico y social laboral. Se comprueba lo mencionado por Alzate et al. (2020) donde proponen que un ambiente ajustado a las demandas del personal potencia tanto la salud física como la emocional.

Una de las dimensiones evaluadas como apoyo social y compensaciones comprueba las afirmaciones de Gordillo (2023), el reconocimiento y la retribución son componentes esenciales para promover la salud emocional, dado que aportan al sentimiento de estima y pertenencia. La puesta en marcha de un sistema de remuneración más justo y acorde con las necesidades emocionales de los trabajadores podría generar beneficios, se comprueba la propuesta de Campos (2023) acerca de la relevancia de premiar a los empleados de forma continua para disminuir el estrés y potenciar la satisfacción en el trabajo.

Además, la necesidad de equilibrar vida personal y laboral concuerda con lo expuesto por Arguijo et al. (2021) donde argumenta que promover una adecuada conciliación aumenta la fidelidad y la permanencia del talento, lo que constituye una oportunidad crucial para Detergentes del Ecuador para robustecer su cultura organizacional.

Un factor que no puede ignorarse es el deterioro de las demandas psicológicas reportadas por una cuarta parte de los trabajadores, lo que resalta la importancia de fortalecer el respaldo social, se comprueba lo expuesto por Buitrago et al. (2021) donde enfatizan que un entorno de trabajo marcado por el respaldo y la confianza disminuye considerablemente el estrés y potencia la unidad del equipo. La incorporación de seminarios de inteligencia emocional y programas de asistencia psicológica podría ser una respuesta eficaz para reducir la percepción de demandas y potenciar el bienestar emocional en la organización.

Es vital establecer políticas que identifiquen la doble presencia, tales como horarios flexibles y programas de permiso parental, para balancear obligaciones laborales y familiares. Además, la recolección y estudio de información acerca de la salud mental y la satisfacción en el trabajo facilitará la adaptación de las estrategias a las demandas del personal. Fomentar el trabajo colaborativo y generar ambientes que promuevan la cooperación y el respaldo recíproco también ayudará a mitigar el estrés personal y potenciar la salud emocional de los trabajadores.

Conclusiones

El estudio acerca de la salud emocional en el ambiente de trabajo de Detergentes del Ecuador muestra que las exigencias psicológicas, la sensación de doble presencia y la falta de remuneración económica impactan de manera considerable en el bienestar de los trabajadores.

Se comprueba que los colaboradores valoran el liderazgo participativo, el fortalecimiento del trabajo a través de programas de capacitación que permitan incrementar su rendimiento, afianzar relaciones laborales contribuye al rendimiento y cumpliendo de los objetivos de la organización.

Se confirma que la implementación de programas de reconocimiento puede fortalecer la cultura organizacional, incrementar la motivación laboral, influye de forma positiva en los colaboradores y fortalece las relaciones como equipo sintiéndose más valorados, motivados y comprometidos, asegurando el bienestar emocional de los colaboradores.

Se concluye que la implementación de estrategias es una prioridad para mejorar el bienestar, fortalecen la salud emocional, mejoran el clima laboral que buscan aumentar la productividad y asegurar el bienestar emocional de los empleados.

Fortalezas

Entre las fortalezas del estudio, se destaca la metodología empleada, que incorpora un enfoque cuantitativo, lo que posibilita una perspectiva completa y detallada de la experiencia de los trabajadores. Además, los descubrimientos son pertinentes para la formulación de políticas que fomenten la igualdad de género y el bienestar emocional, lo que podría conducir a un entorno de trabajo más sano y eficiente. Además, se hace notorio la importancia de fomentar una cultura organizacional inclusiva, que no solo favorezca a las empleadas, sino que también potencie a toda la entidad.

Limitaciones

No obstante, el estudio también tiene restricciones, comenzando el volumen de la muestra y su representatividad podrían haber afectado la extrapolación de los hallazgos, restringiendo su utilidad para otras compañías o sectores. Además, la recopilación de información se fundamentó en autoinformes, lo que podría haber generado prejuicios en las respuestas de los participantes. También, es preciso destacar que, a pesar de que la investigación brinda sugerencias útiles, la aplicación eficaz de estrategias se basa en varios elementos organizacionales y culturales que podrían no haber sido estudiados a fondo.

En conclusión, este análisis subraya la importancia de tratar las complejidades del bienestar emocional con relación a la diversidad de género, al mismo tiempo que propone rutas hacia mejoras sustentables en el entorno de trabajo, pese a las restricciones detectadas.

Futuras Líneas de Investigación

Con base en el estudio sobre estrategias para el bienestar del personal en la empresa Detergentes del Ecuador, se pueden delinear varias futuras líneas de investigación que ampliarían y fundamentarían el conocimiento en gestión de talento humano. Estas líneas se pueden agrupar en distintas categorías:

Cultura organizacional y bienestar: explorar cómo distintos elementos de la cultura empresarial influyen en la salud emocional de los empleados. Así como evaluar acciones que fomenten la inclusión y diversidad en el entorno laboral y su influencia en el bienestar de los empleados.

Salud emocional y productividad: analizar el vínculo entre el bienestar emocional de los trabajadores y su desempeño en el trabajo, además de su impacto en la permanencia del talento y el efecto de intervenciones psicológicas en el entorno de trabajo y en la disminución del estrés.

Liderazgo y comunicación: explorar cómo diversos estilos de liderazgo pueden impactar en el bienestar emocional de los empleados y analizar la correlación entre la claridad en la comunicación dentro de la organización y la motivación y desempeño de los trabajadores.

Competencias y capacitación: analizar la demanda de nuevas capacidades emocionales en el marco de la administración del recurso humano y analizar el valor de las habilidades digitales en la adaptación al trabajo y su impacto en la posibilidad de empleo.

Modelos de selección y retención de talento: analizar estrategias de selección innovadoras que tomen en cuenta la salud emocional y la cultura de la organización. Además, de examinar la manera en que las políticas de bienestar pueden incorporarse en los esquemas de conservación del personal.

Diversidad e inclusión: analizar cómo las prácticas inclusivas (considerando género, raza y habilidades) impactan en el entorno de trabajo y la salud emocional de los trabajadores. Analizar el vínculo entre la responsabilidad social y el fomento de la diversidad dentro de la entidad.

Innovación en gestión del talento: explorar modelos en ascenso que fusionen el bienestar emocional y el rendimiento de la organización. Y examinar el impacto de las plataformas digitales en los procesos de selección, contratación y evaluación de los empleados.

Estas líneas de estudio pueden aportar al avance de prácticas más eficaces en la administración del talento humano, centrándose en el bienestar global de los trabajadores y en la generación de entornos laborales saludables y eficaces.

Referencias

Allande, R., García, J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J., & Gómez, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de salud pública, 96*(27). Obtenido de https://www.consaludmental.org/publicaciones/Salud-mental-trastornos-mentales-lugares-trabajo.pdf

Alzate, L., Ospina, C., Ospino, V., Oviedo, M., Valencia, E., & Villota, A. (2020). *Características del Entorno Laboral Saludable en la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad de los trabajadores del sector formal de la economía en Países de Suramérica.* Universidad CES. Obtenido de https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4854/71781786--2020.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Arenas, M. (30 de Noviembre de 2023). *Deel.* Obtenido de PRODUCTOS GLOBALES DE RR.HH. Y NÓMINA: https://www.deel.com/es/blog/clima-laboral/

Arrigoni, F., Abraham, M., & Polo, I. (2021). Eficacia de un programa grupal, online sincrónico de salud y bienestar para personas que trabajan con jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. *Revista Costarricense de Psicología,, 40*(2), 171 - 185. doi:https://doi.org/10.22544/rcps.v40i02.06

Ballesteros, F. (2020). *Promoción de la salud como estrategia generadora de entornos laborales saludables en instituciones prestadoras de servicios de salud.* Proyecto de monografía para optar el título de Administrador en Salud, Universidad de Cordova . Obtenido de https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/c04a83ea-2556-43f2-a610-2fbdfaa77018/content

Bravo, S., Zambrano, C., Jaramillo, M., & Romero, H. (2022). *Consideraciones sobre salud mental: Una perspectiva sobre el confinamiento global.* ACVENISPROH Académico. doi:https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0014

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estres Laboral: una revisión de la principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Universidad Boyacá, 8*(2). doi:https://doi.org/10.24267/23897325.553

Cáceres, C. (01 de Julio de 2020). *Propuesta de modelo de flexibilidad laboral para la gerencia de personas en metro de Santiago.* Tesis para optar al grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional, Universidad de Chile. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179492/Tesis%20-%20Carla%20C%C3%A1ceres%20-%20Parte%20II.pdf?sequence=2

Caisa, E., Ortega, W., & Arcos, A. (2022). El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso "EMPROVIT. *Espíritu Emprendedor TES, 6*(4), 1-15. doi:https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309

Campbell, N., Burnens, P., Whelton, P., Angell, S., Jaffe, M., Cohn, J., . . . Ordunez, P. (2023). Directrices de la Organización Mundial de la Salud del 2021 sobre el tratamiento farmacológico de la hipertensión: implicaciones de política para la Región de las Américas. *Revista Panamericana de Salud Pública, 46*(E54). doi:https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.54

Campos, M. L. (2023). La importancia de la creatividad para la salud mental. *Ciencia y Psique*, 115 - 120. Obtenido de https://revistas.urp.edu.pe/index.php/cienciaypsique/article/view/5783/8396

Centro Universitario Incarnate Word . (20 de Julio de 2021). *Trabajo digno para todos, la mision de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.* Obtenido de https://www.ciw.edu.mx/trabajo-digno-para-todos-la-mision-de-la-Organización Internacional de Trabajo/

Cueva, G., Valenzuela, S., & Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio, 1*(55), 46 - 64. doi:https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292

Dioses, J. (2021). *Propiedades psicométricas del cuestionario de riesgos psicosociales SUSESO-Istas 21 en personal civil de una Institución militar, 2021.* Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Psicología, Universidad César Vallejos. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71091/Dioses_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Elvir, E., & Velasquez, J. (2024). *Análisis de los niveles de estrés y en el entorno laboral de UHY Auditores y Consultores.* Tesis de Postgrado, Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC. Obtenido de https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/13129

Encalada, M., & Torres, C. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *Eca Sinergia, 13*(1), 33-57. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315

Esperidião, E. (2020). Salud mental: enfoque en los profesionales de la salud. *Revista Brasileira de En.fermeria , 1*(73). doi:https://doi.org/10.1590/0034-7167.202073supl01

Fernandagastelum. (2024). *Ergonomía en el trabajo: clave para el bienestar y rendimiento laboral*. Obtenido de https://www.fernandagastelum.com/blog/ergonomia-en-el-trabajo/

Gómez, C., & Cornejo, V. (2023). Estrategias de intervención para promover el bienestar laboral. Seguridad y salud en el trabajo: aportes multidisciplinarios. (Litoral, Ed.) *Researchgate*, 109-131. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/377152865_Estrategias_de_intervencion_para_promover_el_bienestar_laboral

Gordillo, A. (2023). Bienestar y educación emocional en la educación superior. *Revista de investigación en ciencias de la educación, horizontes, 7*(2), 414-418. doi:https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.526

Grima, J. (2020). Inteligencia emocional: retrato e importancia en profesionales de la salud (trabajadores del sector fitness, cirujanos y podólogos). *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información, 25*, 23 - 40. doi: https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(2)

Haro, A., Uvidia, J., Haro, D., Carrión, Á., & Pérez, J. (2023). Estado emocional y desempeño laboral, un análisis desde el entorno de teletrabajo en docentes universitarios en épocas de Covid-19: Emotional state and job performance, an analysis from the telework environment in university teachers in times of Covid-19. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4*(1), 2610 - 2624. doi:https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.441

Hernández, H., Botero, S., & Chiquillo, J. (2020). Política de salud ocupacional para la creación de una cultura de la prevención de seguridad y la salud en el trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud. *Academia & Derecho*(20), 261 - 286. doi:https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.20.8051

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2019). *Fundamentos de metodología de la investigación.* McGraw-Hill. Recuperado el 19 de 09 de 2023, de https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Herrera, A., & Castañeda, V. (2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia del Burnout sector salud. *Cultura del Cuidado Enfermeria, 17*(1), 32 - 44. Obtenido de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18443/Articulo%20S%C3%ADndrome%20de%20trabajador%20quemado%20Existencia%20del%20Burnout%20sector%20salud.pdf?sequence=1

La Organización Internacional del Trabajo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO) . (28 de Septiembre de 2022). *La OMS y la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-Organización Internacional de Trabajo-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación, 2*(4), 543 - 554. doi:https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003

Lobos, M., Cerén, O., Ventura, J., Chacón, E., Gómez, N., & Díaz, S. (2024). Escala de Rendimiento Laboral Individual: análisis psicométrico en una muestra salvadoreña. *Veritas & Research, 6*(2), 110 - 118. Obtenido de

http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=188&path%5B%5D=179

Montes-de-Oca, Y., Barros, C., & Castillo, S. (2022). Metodología de investigación en emprendimiento: Una estrategia para la producción científica de docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales, 28*(2), 381 - 390. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/280/28070565025/28070565025.pdf

Morales, M., & Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT, 6*(2), 183 - 192. doi:https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498

Ochoa, C., & Silva, M. (2020). La Seguridad y salud ocupacional referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*, 310 - 320. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11007

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA, 8*(2). doi:https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Septiembre de 2022). *La OMS y la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-Organización Internacional de Trabajo-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud

Organización Mundial de la Salud (OMS). (17 de Junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Organización Mundial de la Salud. (21 de Septiembre de 2021). *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030*. Obtenido de https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029

Ortega, D., Ramírez, M., & Mansanillas, T. (01 de Diciembre de 2021). Salud mental y su relación con el apoyo social en trabajadores de Ecuador. *Researchgate.*, 273-280. doi:10.2307/j.ctv2gz3sf0.26

Páez, M. (2020). La salud desde la perspectiva de la resiliencia. *Archivos de Medicina, 20*(1), 203-216. doi: https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020

Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte,, 35*(1), 156-184. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV*(28). Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/

Piña, F., Rayo, D., Mangin, Y., & Ortega, G. (2023). La importancia de un entorno laboral saludable: percepciones y desafíos contemporáneos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(Año XI, Edición Especial, Diciembre 2023), 12. doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3916

Rivadeneira, M., Sola, J., Chuquimarca, M., Ocaña, J., León, A., Dávila, M., . . . Cóndor, J. (2020). Experiencia y resultados de un proceso educativo interdisciplinario para la promoción de salud en universitarios. *Hacia la Promoción de la Salud, 25*(2), 109 - 123. doi:https://doi.org/10.17151/hpsal.2020.25.2.12

Rodríguez, L., Chiriboga, M., & Sabando, J. (2022). Salud ocupacional y el síndrome de Burnout. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR, 5*(10), 8-10. doi: https://doi.org/10.46296/gt.v5i10.0075

Schwartz, C. (2024). *La Importancia de Abordar y Afrontar el Estrés Laboral*. Obtenido de https://campusvirtual.unc.edu.ar/la-importancia-de-abordar-y-afrontar-el-estres-laboral/

Tenorio, A. (01 de Septiembre de 2023). *Clima organizacional en la coordinación 08 del ministerio de relaciones exteriores del Ecuador y movilidad humana luego de la pandemia COVID-19.* Informe de Investigación Previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Pontifice de Ecuador . Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a7e39406-e0fc-4ea4-be7f-c69d7c7ae515/content

Vallejo, R. (09 de Febrero de 2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral.* Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf

Vicente, M., Ramírez, M., & Capdevila, L. (2022). La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Revisión. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 31*(3), 300 - 309. Obtenido de https://reunir.unir.net/handle/123456789/14711