

Impacto de las Jornadas Laborales y la Presión Ocupacional en la Salud Mental y Productividad del Personal de Ederma, Santo Domingo, 2025.
Impact of Working Hours and Occupational Pressure on The Mental Health and Productivity of Ederma Staff, Santo Domingo, 2025.

Almeida Lozano Leslie Johelly, De la Cueva Arreaga Kevin Alexander, Ing. Vega Peñafiel Jorge Patricio

DIMENSIÓN CIENTÍFICA

Enero - junio, V°7-N°1; 2026

Recibido: 18-01-2026

Aceptado: 28-01-2026

Publicado: 30-06-2026

PAIS

- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador

INSTITUCION

- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila

CORREO:

- ✉ lesliealmeidalozano@tsachila.edu.ec
- ✉ Kevindelacuevaarreaga@tsachila.edu.ec
- ✉ jorgevega@tsachila.edu.ec

ORCID:

- <https://orcid.org/0009-0005-4290-3077>
- <https://orcid.org/0009-0004-0370-3497>
- <https://orcid.org/0009-0009-5986-9441>

FORMATO DE CITA APA.

De la Cueva, K., Almeida, L. & Vega, J. (2026). *Impacto de las Jornadas Laborales y la Presión Ocupacional en la Salud Mental y Productividad del Personal de Ederma, Santo Domingo, 2025*. Revista G-ner@ndo, V°7 (N°1.), p. 1085- 1109.

Resumen

Este trabajo de titulación evaluó los efectos de jornadas extensas, turnos nocturnos y carga laboral sobre la salud mental y productividad del personal de la escuela de cosmetología Ederma, ubicada en la ciudad de Santo Domingo, durante el año académico 2025. Esta investigación tuvo como propósito reconocer los principales riesgos psicosociales existentes dentro del ambiente laboral y su efecto sobre el bienestar y rendimiento del personal dentro de la empresa. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque descriptivo y de campo, utilizando como técnicas la aplicación del cuestionario y de la entrevista, lo cual nos permitió reunir información in situ sobre la perspectiva de cada uno de los trabajadores en cuanto a su condición laboral. Los resultados obtenidos reflejaron que la mayoría de las dimensiones evaluadas se situaron en niveles de riesgo bajo y medio, evidenciando factores relacionados con la carga y ritmo de trabajo, la recuperación, el soporte y apoyo organizacional, incluyendo también el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Los hallazgos encontrados nos permitieron concluir que las jornadas de trabajo extensas y la presión ocupacional llegan a influir directamente en la salud mental y física de los trabajadores, manifestándose en síntomas como, el estrés, el cansancio y la fatiga, de la misma manera se reconoció la necesidad de aumentar la prevención de los riesgos psicosociales a través de la aplicación de estrategias de mejora, con el fin de proteger y mejorar la salud mental y productividad del personal de Ederma.

Palabras Clave: Jornada laboral, Presión ocupacional, Salud mental, Productividad, Psicosocial.

Abstract

This thesis evaluated the effects of long workdays, night shifts, and heavy workload on the mental health and productivity of staff at the Ederma School of Cosmetology, located in Santo Domingo, during the 2025 academic year. The purpose of this research was to identify the main psychosocial risks present in the work environment and their impact on employee well-being and performance. The research was conducted using a descriptive, field-based approach, employing questionnaires and interviews as data collection techniques. This allowed us to gather on-site information about each employee's perspective on their working conditions. The results showed that most of the evaluated dimensions were at low to medium risk levels, highlighting factors related to workload and pace, recovery, organizational support, and work-life balance. The findings allowed us to conclude that long working hours and occupational pressure directly influence the mental and physical health of workers, manifesting in symptoms such as stress, tiredness, and fatigue. Likewise, the need to increase the prevention of psychosocial risks through the application of improvement strategies was recognized, in order to protect and improve the mental health and productivity of Ederma's staff.

Keywords: workday, Occupational pressure, Mental health, Productivity, Psychosocial.

Introducción

Las jornadas prolongadas o nocturnas son una realidad en la actualidad laboral, sin embargo, no es de extrañar que, debido a estas jornadas, los trabajadores presenten síntomas negativos, ya sea enfermedades o características más serias, como lo puede ser la salud mental, por lo cual se debería tomar una importancia más grande de la que realmente se le toma. Esta investigación busca demostrar el impacto que tienen estas jornadas, y cómo pueden afectar a los trabajadores, tanto en su salud mental, como en la productividad, ya que el hecho de que estas jornadas afecten a los trabajadores, también afecta a la empresa en sí, y en la productividad y eficacia que el trabajador tiene en ella, por lo cual no es descabellado darse cuenta de que atender a estos aspectos es más importantes de lo que solemos pensar.

El propósito de esta investigación es analizar los posibles daños que se producen en los trabajadores, buscando determinar no solo los efectos físicos o emocionales sino también cómo estas afectan de manera directa en la eficiencia y productividad de los mismos. Un docente con presión laboral o agotamiento físico y mental complicadamente podrá mantener la motivación y la creatividad necesaria para poder impartir sus clases y atender las crecientes dudas de los estudiantes, lo que puede generar un efecto negativo en el rendimiento de la institución.

Debemos saber también que estas jornadas prolongadas y nocturnas no solo afectan al trabajador, sino que también causan daños a nivel organizacional ya que como se menciona anteriormente de igual manera se ve afectada la productividad dado que los trabajadores tienden a cometer muchos más errores y como consecuencia la eficiencia, competitividad y credibilidad de la escuela mermará.

Con esta investigación también se busca identificar estrategias de mejora que puedan mitigar los efectos negativos que ocasionan estas condiciones laborales, buscando no solo cuidar la salud de los trabajadores sino también maximizar su desempeño y por ende mejorar su productividad y calidad educativa. Atender y reconocer estos factores resulta de suma importancia para mantener un ambiente laboral seguro y saludable, proteger a los trabajadores

y la integridad de la institución, asegurando así el desarrollo máximo de docentes, estudiantes y de la institución.

La Escuela de Cosmetología *Ederma*, ubicada en la ciudad de Santo Domingo, cuenta con más de cuatro años de trayectoria formando profesionales en el ámbito de la belleza y el cuidado estético. En la actualidad, la institución está conformada por un equipo de aproximadamente catorce personas, entre docentes y personal administrativo. De estos, cuatro docentes mantienen una labor fija, mientras que otros colaboran bajo modalidad de llamada, dependiendo de las necesidades académicas y prácticas del centro.

Dentro de este entorno educativo y laboral, se identificaron dinámicas que implican jornadas prolongadas, turnos nocturnos y elevados niveles de presión laboral, los cuales podrían incidir de manera significativa tanto en la salud mental de los trabajadores como en su rendimiento profesional. Esta situación adquirió relevancia ya que el bienestar del personal docente y administrativo influye directamente en la calidad de la formación impartida, y por ende en la productividad institucional. Ser trabajador en una institución de este tipo implica un esfuerzo físico y mental muy grande, debido a los largos horarios de atención, por las jornadas laborales extendidas, los turnos de atención prolongados y por la presión constante de cumplir con estándares de educación de calidad muy elevados, todo esto, puede tener un impacto severo en la salud mental, el estado emocional y el rendimiento del personal docente y administrativo de la institución.

En la Escuela de Cosmetología *Ederma*, resulta completamente necesario analizar cómo las jornadas prolongadas, los turnos nocturnos y la presión laboral impactan en la productividad y la salud de los trabajadores, esta institución ha extendido sus horarios laborales con el fin de responder a la creciente demanda académica y comercial, lo que ha generado una carga de trabajo sostenida, sin turnos rotativos, espacios de descanso o supervisión del estrés laboral.

Entender esta realidad nos permite identificar los factores que alteran el equilibrio entre la vida laboral y personal, y proponer estrategias de mejora que contribuyan a un entorno laboral saludable, sostenible y alineado con la calidad del servicio educativo que se ofrece.

Las jornadas de trabajo prolongadas, los turnos nocturnos y la continua presión laboral, generaron un desgaste progresivo en lo que a salud mental se refiere. Esta deterioración de la salud mental se vio reflejada en síntomas como el estrés, la fatiga, la ansiedad, el insomnio y los cambios en el estado de ánimo, sumando a ello el cambio constante en los horarios de descanso que implica el trabajo nocturno lo que altera el ritmo natural del cuerpo, desencadenando diversos problemas de salud, tanto emocionales como físicos, lo que generó como consecuencia que la productividad disminuyera, lo que aumentó los errores y la rotación laboral, incidiendo negativamente en la estabilidad y calidad educativa de la escuela de cosmetología Ederma.

Métodos y Materiales

El enfoque de la investigación fue de carácter mixto, debido a que combinó elementos tanto cualitativos como cuantitativos. Desde el componente cuantitativo, se buscó recopilar datos mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de la escuela de cosmetología, con el fin de medir el grado de afectación que generan las jornadas prolongadas y la presión laboral en la salud mental y la productividad. Estos resultados nos permitieron establecer patrones, porcentajes y niveles de incidencia que evidencian la magnitud del problema. Por otro lado, el componente cualitativo se justifica porque no se limitó únicamente a describir numéricamente la problemática, sino que se profundizó en la experiencia y percepción de los sujetos de estudio. “Este enfoque es de gran valor, porque la combinación permite abordar preguntas complejas y obtener un panorama más completo de la realidad que se estudia” (Faneite, 2023).

(Galarza, 2020) expresa que “En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque

caracterizar el fenómeno del estudio”. El estudio aplicó un alcance descriptivo, debido a que buscó caracterizar los fenómenos investigados a una población en específico, el fenómeno ya a sido analizado de manera teórica por lo cual tomamos como principal interés la descripción de cómo se manifiesta a través del grupo de estudio. La presente investigación se realizó en la escuela de cosmetología Ederma con dirección Av. Río Toachi y pasaje Cristóbal Ojeda, de Santo Domingo, Ecuador.

El universo de la investigación estuvo conformado por los 14 trabajadores de la escuela de cosmetología Ederma.

Tabla 1 Población escuela Ederma

Ítem	Estrato	Población
1	Gerente propietario	1
2	Administrador	1
3	Docentes	12
	Total	14

Fuente: Elaboración propia

La investigación tuvo un diseño experimental dado que se consideró tres variables, que son las jornadas prolongadas, los turnos nocturnos y la presión laboral con el propósito de analizar los efectos que generan en la salud mental y la productividad de los trabajadores de la escuela de cosmetología Ederma. Cuando es experimental, el investigador no solo identifica las características que se estudian, sino que las controla, las altera o manipula con el fin de observar los resultados al tiempo que procura evitar que otros factores intervengan en la observación. (Grajales, 2000). Según (Meris, 2024) “Una observación de seguridad es un proceso sistemático para identificar y documentar peligros potenciales, comportamientos inseguros o condiciones inseguras en un lugar de trabajo antes de que resulten en accidentes o lesiones”. Se aplicó esta técnica con el fin de identificar y documentar las condiciones de trabajo, carga laboral y aquellas manifestaciones físicas que presenta el personal de Ederma durante sus jornadas laborales, la cual nos permitió analizar como influyen de manera directa o indirecta estos factores en su

productividad y salud mental. (Anexo 3- Check list). (Boshell, 2023) nos dice que "La entrevista es una herramienta fundamental en el ámbito de la seguridad de personas debido a varias razones claves como son por ejemplo la obtención de información relevante, ya que, a través de entrevistas, es posible recopilar datos importantes sobre amenazas, riesgos potenciales y antecedentes que podrían afectar la seguridad de un individuo o de un grupo". La entrevista fue aplicada a un grupo específico integrado por un docente y la gerente general de la escuela de cosmetología, ambos respondieron a las preguntas en modalidad virtual.

El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. Se aplicó la técnica de la encuesta en donde los datos fueron tomados de los trabajadores de la escuela para reunir información y opiniones, mediante el cuestionario del ministerio del trabajo, estructurado principalmente por preguntas cerradas centrándose en el problema en cuestión. El cuestionario mencionado lo obtenemos a través del Ministerio de trabajo, el cual cuenta con 8.8 dimensiones y con un total de 59 preguntas en total (Ministerio del trabajo, 2018). (Anexo 1-Cuestionario de evaluación psicosocial).

Análisis de resultados

Una vez aplicado el cuestionario sobre Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo a los 14 empleados de la escuela de cosmetología se obtuvo la siguiente información, la cual corresponde a las diferentes dimensiones que considera el cuestionario, esta información se encuentra organizada por dimensiones.

Dimensión 1: Carga y Ritmo de Trabajo

Tabla 2 Dimensión 1

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	71%	29%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario.

El 71% de los trabajadores en la dimensión carga y ritmo de trabajo se ubica en un riesgo bajo, lo que evidencia que perciben que la cantidad de tareas y el ritmo laboral son adecuados y manejables dentro de su jornada. Sin embargo, el 29% se encuentra en riesgo medio, lo cual indica que una parte del personal experimenta una carga o ritmo de trabajo moderadamente exigente, situación que podría generar cansancio y afectar su desempeño.

Dimensión 2: Desarrollo de competencias

Tabla 3 Dimensión 2

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	57%	43%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

En esta dimensión el 57% de los trabajadores se ubica en riesgo bajo, lo que indica que más de la mitad percibe oportunidades adecuadas para fortalecer sus conocimientos y habilidades dentro de la empresa. Sin embargo, el 43% se encuentra en riesgo medio, lo que

evidencia que una parte importante del personal considera limitadas las posibilidades de capacitación, aprendizaje o crecimiento profesional.

Dimensión 3: Liderazgo

Tabla 4 *Dimensión 3*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN LIDERAZGO	3. 86%	14%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

En cuanto a la dimensión de liderazgo, el 86% de los trabajadores están en un riesgo bajo, esto pone en evidencia una reacción positiva respecto al estilo de liderazgo y apoyo que reciben por parte de los superiores, se sienten guiados y respaldados en su entorno laboral, sin embargo el 14% se encuentra en un riesgo medio, lo que nos indica que este grupo reducido siente debilidades en el liderazgo, lo que pueden generar desmotivación o dificultades a la hora del desempeño si no se tratan de forma correcta.

Dimensión 4: Margen de acción y control.

Tabla 5 *Dimensión 4*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	4. 36%	64%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

Un 38% de los trabajadores se ubican en riesgo bajo lo que demuestra que tienen cierto grado de autonomía y participación en la toma de decisiones, pero el 64% de los trabajadores evidencian que sienten limitaciones en su margen de acción y control sobre el trabajo realizado, esto afecta de manera negativa al ser más trabajadores dentro del riesgo medio, lo que implica un déficit en este apartado.

Dimensión 5: Organización del trabajo

Tabla 6 Dimensión 5

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO		RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	5.	100%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

El 100% de los trabajadores, al ser la totalidad, indican que están satisfechos y en acuerdo con la organización del trabajo, indicándonos una planificación y distribución de tareas adecuadas y óptimas para los trabajadores.

Dimensión 6: Recuperación

Tabla 7 Dimensión 6

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO		RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN RECUPERACIÓN	6.	64%	29%	7%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

Análisis: Con respecto a la dimensión de recuperación, el 64% del riesgo bajo mostró que la mayoría cuentan con tiempos de recuperación y espacios de descanso adecuados, pero el 29% y el 7% nos muestran que no todos logran recuperarse de forma adecuada lo cual podría generar estrés acumulado, afectar a su bienestar y salud además del rendimiento.

Dimensión 7: Soporte y apoyo

Tabla 8 Dimensión 7

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO		RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN SOPORTE Y APOYO	7.	21%	79%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

En lo que es soporte y apoyo, el 21% se encuentra en riesgo bajo y el 79% en riesgo medio, por lo que expresa que, aunque aún no hay situaciones críticas, casi la mayoría de trabajadores percibe insuficiente el apoyo y acompañamiento recibido por parte de la organización, por lo que es importante trabajar en esta dimensión tomando acciones correctivas para el mejoramiento de la misma.

Dimensión 8: Otros puntos importantes

Tabla 9 Dimensión 8

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES		93%	14%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

Análisis:

El 93% de esta dimensión en riesgo bajo indica que en general los aspectos adicionales no representan un riesgo significativo para la mayoría del personal, sin embargo, la existencia del 14% de esta dimensión aún exige que se trabaje con ese grupo de personas para mejorar el bienestar a todos.

Dimensión 8.1: Otros puntos importantes: acoso discriminatorio

Tabla 10 Dimensión 8.1

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO		79%	29%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

El 79% de esta dimensión se ubica en riesgo bajo mientras que el 29% en medio, por lo que, si bien la mayoría de la población no sufre o percibe situaciones de acoso discriminatorio, aun así, existe un grupo que siente señales moderadas de esto, lo cual requiere atención preventiva para fortalecer el respeto y trato adecuado dentro del entorno laboral.

Dimensión 8.2: Otros puntos importantes: acoso laboral**Tabla 11 Dimensión 8.2**

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	8.2.	71%	36%	0%

Fuente: Elaboración propia.

En el acoso laboral, se evidencio que el 71% está en riesgo bajo y el 36% en riesgo medio, lo cual nos muestra que a pesar de que la mayoría no sufre que este riesgo, el grupo del riesgo medio tiene señales de acoso laboral por lo que se debe tomar acciones preventivas y promover un ambiente laboral basado en el respeto.

Dimensión 8.3: Otros puntos importantes: acoso sexual**Tabla 12 Dimensión 8.3**

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	8.3.	100%	7%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

Tomando en cuenta esta dimensión, el 100% están en riesgo bajo por lo que se entiende que todos los trabajadores se sienten seguros y libres en el ambiente laboral, sin embargo, un 7% está en riesgo medio.

Dimensión 8.4: Otros puntos importantes: adicción al trabajo**Tabla 13 Dimensión 8.4**

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO		57%	50%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

En adición al trabajo, el 57% de los encuestados están en un riesgo bajo lo que representa que no presentan indicios significativos de adicción al trabajo, sin embargo, el 50% del riesgo medio es un grupo importante el cual podría estar mostrando conductas a una dedicación excesiva a su labor, lo que a largo plazo puede afectar su salud mental y equilibrio entre vida laboral y personal si no se toman las medidas necesarias.

Dimensión 8.5: Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo

Tabla 14 Dimensión 8.5

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	8.5.	50%	57%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

El 50% de la población de riesgo bajo indica que se percibe unas condiciones de trabajo adecuadas y cómodas, sin embargo, el 57% del riesgo medio nos indica que los aspectos del entorno del trabajo podrían mejorarse o no ser los adecuados, lo que debería atenderse para proteger el bienestar del trabajador.

Dimensión 8.6: Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)

Tabla 15 Dimensión 8.6

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	8.6.	43%	64%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

El 43% de los trabajadores muestran signos de equilibrio en su vida laboral y familiar, sin embargo, un mayor número, el 64% en riesgo medio, nos muestra que una parte importante del personal tiene dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, situación

que podría generar estrés y afectar de manera negativa a su bienestar si no se implementan medidas que faciliten una mejor conciliación entre ambos ámbitos.

Dimensión 8.7: Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional

Tabla 16 *Dimensión 8.7*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	8.7.	86%	21%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

En la dimensión de estabilidad laboral y emocional, el 86% de los trabajadores en riesgo bajo nos muestran que cuentan con una estabilidad en su entorno laboral y emocional, no obstante, el 21% de riesgo medio presenta una incertidumbre o desequilibrio en estos aspectos lo que puede afectar en su bienestar y desempeño si no se brinda el apoyo adecuado.

Dimensión 8.8: Otros puntos importantes: Salud auto percibida

Tabla 17 *Dimensión 8.8*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	8.8.	57%	50%	0%

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario

El 57% en riesgo bajo de esta dimensión indica que su estado de salud es el adecuado y normal, sin embargo, casi la mitad en riesgo medio nos muestra que un grupo importante manifiesta una percepción irregular de su salud, lo que podría relacionarse con factores como el cansancio, estrés o exigencias laborales, así que se deberían tomar medidas correctivas para mejorar este aspecto.

Discusión

Los resultados de las encuestas realizadas corroboran que la presión ocupacional, las jornadas prolongadas y los turnos nocturnos influyen en la salud mental y la productividad del personal de Ederma. Sin embargo, en las encuestas del ministerio de trabajo ya ejecutadas se destaca un nivel de riesgo bajo en varias de las dimensiones, mientras que el riesgo medio presenta porcentajes importantes en el margen de acción y control, soporte y apoyo, recuperación, doble presencia laboral-familiar y condiciones de trabajo, lo cual manifiesta una problemática poco crítica al momento, pero al ser constante requiere de atención preventiva lo antes posible.

La dimensión de margen de acción y control presentó un 64% en riesgo medio, lo cual indica que existen limitaciones en la autonomía y participación en la toma de decisiones. Lo que concuerda con el modelo demanda-control de Karasek y Theorell, quienes mencionan que un bajo control laboral aumenta el nivel de estrés y reduce el bienestar psicológico, situación que puede influir directamente en la productividad y motivación del trabajador.

De la misma manera se presenta un alto porcentaje de riesgo medio en la dimensión soporte y apoyo donde el 79% de los encuestados reflejan debilidades en el acompañamiento organizacional. Este resultado sustenta lo expuesto por Peiró y Bravo, quienes mencionan que la falta de apoyo organizacional es uno de los principales factores de riesgos psicosocial en entornos laborales con alta demanda. En cuanto a la dimensión recuperación, el 36% del personal presenta niveles de riesgo medio y alto, lo que revela que existen algunas dificultades por parte del personal para alcanzar un descanso adecuado. Este resultado concuerda con lo mencionado por la OIT, que indica que las jornadas prolongadas y la alteración de los periodos de descanso ayudan a la aparición de fatiga, problemas para conciliar el sueño y al cansancio emocional. Llegando a afectar la concentración y aumenta la probabilidad de errores lo que incide directamente en la productividad del personal.

En la dimensión de doble presencia laboral-familiar presentó un 64% en nivel de riesgo medio, lo que indica dificultades para equilibrar las responsabilidades de su trabajo con su vida personal. Este hallazgo concuerda con lo mencionado por (García et al., 2019, 1) quienes destacan que las jornadas laborales prolongadas afectan al ámbito personal y social del trabajador, lo que incrementa el estrés y disminuye la satisfacción laboral. En el contexto de la Escuela de cosmetología Ederma, esta situación resulta relevante debido a la combinación de horarios prolongados y la gran demanda de atención al público que tienen.

Aunque las dimensiones de liderazgo y organización del trabajo mostraron resultados en general positivos, la presencia de riesgo medio en otras áreas muestra que una planificación adecuada no resulta suficiente por sí sola, si no se complementa con acciones encaminadas al apoyo psicosocial, a la recuperación y el equilibrio entre la vida laboral-familiar. Estos resultados coinciden con lo planteado por (Beltrán et al., 2023) y (Anguisaca et al., 2024), quienes indican que la exposición constante a cargas laborales y presión de trabajo, incluso si no son elevadas, puede afectar de poco a poco la salud mental y el rendimiento laboral.

Análisis de la Ficha de Observación

A través de la observación directa y el análisis de la ficha de observación, se logró identificar una acumulación de tareas pendientes, lo cual puede generar retrasos y un aumento progresivo de la presión laboral. Aunque el ritmo de trabajo no es acelerado, la presencia de tareas acumuladas indica posibles dificultades en la planificación o distribución del trabajo. Asimismo, se observó que algunos trabajadores presentan dificultades para concentrarse, y además se registran gestos de agotamiento mental, como suspirar, distraerse o frotarse la cabeza. Estos signos reflejan que, aunque no exista cansancio físico evidente, sí existe una carga mental que puede afectar la eficiencia y el enfoque durante la jornada. El entorno físico también representa un punto relevante, ya que se reportan condiciones de incomodidad como ruido, calor o falta de espacio, aspectos que pueden generar molestias y afectar la comodidad del personal. A esto se suma la desorganización en el área de trabajo, evidenciada por la

acumulación de materiales o documentos, lo cual no solo dificulta las tareas, sino que también puede incrementar la sensación de carga y desorden. Otro aspecto importante es que el personal trabaja más allá del horario establecido, lo cual implica una extensión de la jornada que podría contribuir al agotamiento a largo plazo. Además, se observa limitada disponibilidad de herramientas o recursos, lo que provoca retrasos y aumenta la dificultad para cumplir con las actividades asignadas. Los resultados señalaron la presencia de factores que pueden afectar la salud mental y el desempeño del personal, especialmente vinculados a carga mental, desorganización, incomodidad física y ampliación de la jornada laboral. (Anexo 3 check list).

Análisis de la entrevista

En el siguiente apartado se muestran los hallazgos obtenidos a través de la entrevista aplicada al representante legal de la institución, la cual estuvo orientada a conocer su percepción sobre las condiciones laborales, la motivación y desempeño de su personal y así mismo los efectos de estos en la salud. La información recopilada nos permitió identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral, los cuales se analizarán a continuación.

Preguntas y respuestas del entrevistado/a

1. ¿Ha notado que sus trabajadores muestran algún signo negativo a la hora de entrar o salir de sus trabajos?

A pesar de que la mayoría de trabajadores salen normal, hay ciertos trabajadores que se les nota algo cansados o fatigados, no es un grupo tan pequeño.

2. ¿Considera que el ritmo de trabajo aquí puede afectar a sus trabajadores?

De vez en cuando el ritmo de trabajo aumenta, mayormente cuando hay que dar clases y hay citas al mismo tiempo, lo cual hace que tengamos que trabajar más rápido de lo normal, por lo que si puede afectar a los trabajadores.

3. ¿Qué medidas cree que podrían implementarse para mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés o la fatiga?
-

Otras personas anteriormente se han sabido expresar conmigo diciendo que es recomendable darles tiempo de descanso suficiente a los trabajadores, además de eso también he pensado en aplicar pausas activas ya que he experimentado por mí mismo que funcionan en momentos de estrés.

4. ¿De qué forma considera que la empresa podría apoyar más la salud mental y emocional de sus trabajadores?

Mejorando el apoyo hacia los trabajadores, a veces es verdad que los trabajadores expresan que no tienen el suficiente apoyo por lo que les baja la motivación, y eso puede afectar a largo plazo si no hago algo.

5. ¿Cree usted que los puntos hablados como la presión ocupacional o jornadas extendidas, pueden afectar a la productividad de sus trabajadores?

Por supuesto que sí, más que nada por el simple hecho de pensar en que si mis trabajadores no tienen el descanso suficiente, no tendrán energía al siguiente día, y por lo tanto su productividad, así como su eficacia va a verse reducida.

6. ¿Ha percibido cambios en la motivación o energía de sus trabajadores después de cierto tiempo de trabajo?

Cuando trabajamos más de la hora habitual, es decir, trabajamos horas extras, si se les nota con menos energía o menos ánimos, y es obvio debido a que uno también se cansa al trabajar por tanto tiempo.

7. ¿Algún trabajador se ha ausentado por presión laboral o sobrecarga del trabajo?

Solo ha pasado unas 3 veces, que debido a bastante carga de trabajo se han pedido un día de descanso para poder reducir los niveles de fatiga que tienen.

Las respuestas de la entrevista muestran que existen condiciones que favorecen a la aparición de la fatiga y el cansancio en un grupo significativo de trabajadores, especialmente cuando el ritmo de trabajo aumenta por la ejecución de tareas de manera simultánea. La persona encuestada percibe que las jornadas prolongadas y la falta de descansos adecuados influyen en

la disminución de la motivación, la energía y la productividad, de igual modo llegan a causar ausencias ocasionales por la sobre carga laboral. Además, reconoce que existe una percepción de bajo apoyo organizacional por parte de sus trabajadores, por lo que puede incrementar el desgaste físico y mental. Esta aportación nos permite evidenciar la presencia de factores de riesgo psicosociales vinculados a las jornadas laborales, las jornadas nocturnas y a la presión ocupacional, lo cual se relaciona de manera directa con el objetivo de la investigación que esta orientado a la identificación y análisis del impacto que tienen estos factores de riesgo psicosociales en la salud mental y la productividad de los trabajadores de Ederma.

Una de las recomendaciones más importantes es establecer horarios laborales definidos de manera clara, con el fin de evitar la extensión recurrente de la jornada laboral y organizar los turnos de manera justa y equitativa, con el propósito de reducir el cansancio físico y mental del personal.

Asimismo, se sugiere que se implementen pausas activas obligatorias durante las jornadas laborales, especialmente en actividades que requieren esfuerzo físico o mental durante tiempos prolongados, permitiendo a los trabajadores realizar descansos breves que ayuden a su recuperación y prevenir su agotamiento.

Se recomienda designar a un responsable interno de apoyo laboral, que les permita a los trabajadores expresar sus inquietudes relacionadas con la carga de trabajo, el estrés o el clima laboral en el que están, con el fin de fortalecer el soporte organizacional.

Otra de las recomendaciones o medidas que se aconseja implementar es la aplicación de programas de capacitación y concientización respecto al tema de salud mental y manejo adecuado del estrés, estos programas tendrán como objetivo, ayudar los trabajadores a afrontar la presión laboral de una manera correcta y saludable.

Se le recomienda a la institución fomentar estrategias de equilibrio entre la vida laboral y personal, tomando en cuenta la carga y responsabilidad que enfrenta cada trabajador fuera de

su entorno laboral, una de las estrategias sería disminuir la asignación de trabajos fuera del horario laboral y respetando sus tiempos de descanso.

Finalmente, se le recomienda a la escuela de cosmetología Ederma la incorporación de estas medidas dentro de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, que cumpla con la normativa nacional vigente, con respecto a riesgos psicosociales.

Conclusiones

Se concluyó que las jornadas laborales y la presión ocupacional en la Escuela de cosmetología Ederma, se clasifican mayormente en niveles de riesgo bajo y medio, lo que evidencia que las condiciones laborales dentro de la institución son aceptables, sin embargo, existen varios factores que precisan de mejoras, principalmente en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control y recuperación.

Se determinó que los niveles de riesgo medio identificados en las dimensiones como carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control y recuperación se asocian con la presencia de cansancio físico y mental, estrés y fatiga, lo que revela la existencia de señales de desgaste ocupacional, sin embargo, no se evidencian afectaciones graves o de preocupación en la salud mental del personal de Ederma.

En base a los análisis realizados concluimos que el personal de la escuela de cosmetología Ederma se encuentra estable en niveles de liderazgo y organización del trabajo, sin embargo necesita fortalecer sus acciones de prevención de riesgos en base al riesgo psicosocial, considerando mejoras en el soporte organizacional, en la participación del personal en la toma de decisiones, garantizar tiempos de descanso adecuados, equilibrar la carga laboral y promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar, con el fin de proteger la salud mental del personal, mejorando también la estabilidad y productividad de la escuela.

Referencias bibliográficas

- Anguisaca, M., Maribel, C., Avecillas, R., Benito, M., Zurita, N., & Ivonne, C. (30 de junio de 2024). Factores asociados a la fatiga laboral y su influencia en los trastornos del sueño. *Revista Universidad y Sociedad*, 16(3), 108-120. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202024000300108&script=sci_arttext
- ARROBO AGUIRRE, J. M. (Junio de 2022). ARQUITECTURA DE TURNOS Y DISFUNCIÓN DEL SUEÑO EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL GENERAL LATACUNGA. ARTÍCULO CIENTÍFICO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN SALUD OCUPACIONAL, pág. 29.
- Beltrán, T. J., Cubillos, E. S., Jaramillo, D. Y., Ospitia, M. S., & Vargas, J. C. (06 de Mayo de 2023). LA JORNADA DE TRABAJO PROLONGADA, FACTOR DETERMINANTE EN EL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/719f8001-77aa-4cf1-b8ee-aa9e0165021d/content>
- Boshell, C. A. (20 de Junio de 2023). La importancia de la entrevista en la seguridad de personal. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/document/846885881/Importancia-de-La-Entrevista-en-La-Seguridad-de-Personal-1743795771>
- Castillo, E. (23 de Junio de 2023). Clasificación y tipos de riesgos laborales. Obtenido de nalanda: <https://www.nalandaglobal.com/blog/clasificacion-y-tipos-de-riesgos-laborales/>
- CENEA. (18 de Febrero de 2025). ¿Qué son los riesgos ergonómicos? Obtenido de CENEA: <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
- Elsevier. (10 de Junio de 2021). Largas jornadas laborales y salud. Obtenido de The Lancet: [https://www.thelancet.com/journals/lanwpc/article/PIIS2666-6065\(21\)00108-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanwpc/article/PIIS2666-6065(21)00108-5/fulltext)
-

- Espinoza, J. C., & Sánchez, J. S. (21 de Octubre de 2025). Impacto de las amplias jornadas laborales sobre la salud mental en México. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext_plus&pid=S2007-80642025000100209&lng=en&tling=es&nrm=iso
- EU-OSHA. (2022). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. Obtenido de Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Faneite, S. F. (31 de mayo de 2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(8), 82-95. Obtenido de <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226/237>
- Fergusson, S. (30 de Mayo de 2024). Cómo el liderazgo influye en la cultura organizacional. Obtenido de DDI: <https://www.ddi.com/blog/leadership-culture>
- Florida, C. U. (25 de Marzo de 2024). Continental University of Florida. Obtenido de Continental University of Florida: <https://blog.continentaluniversity.us/psicologia-salud-mental-presi%C3%B3n-laboral>
- Galarza, C. R. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. CienciAmérica, 9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- García, J., Moro, D., Soto, L., & Galindo, Á. (2019). Relación entre la jornada laboral a turnos, prolongada y nocturna con la salud mental. 1(1), 1. Obtenido de <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2024/11/43.-Relacion-entre-la-jornada-laboral-a-turnos-prolongada-y-nocturna-con-la-Salud-Mental.pdf>
- Grajales, T. (27 de 03 de 2000). TIPOS DE INVESTIGACION. Recuperado el 5 de Octubre de 2025, de IHMC Public Cmaps (2): <https://curso.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4->
-

319H/Investigaci%C3%B3n.pdf

Kaori, S., Sachiko, K., & Hideo, O. (30 de Marzo de 2019). Efectos sobre la salud mental de las largas jornadas laborales, el trabajo nocturno y de fin de semana y los cortos períodos de descanso. Obtenido de ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619307695>

Loginov, M. A., & Alvarado, Y. (Enero-Abril de 2020). Factores de riesgo químico en los trabajadores del área limpieza de una universidad pública. Ingeniería y sus alcances, Revista de Investigación, 4(No.8), 76. Obtenido de <https://revistaingenieria.org/index.php/revistaingenieria/article/view/56>

Lozano, M. G. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Recuperado el 4 de November de 2025, de La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización Trabajo de grado para optar por el título de Administrado: <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/8983a48b-d402-4119-9bf9-d8dd62ec41dc/content>

Ma, X., Kawakami, A., & Inui, T. (27 de Junio de 2024). Impacto de las largas jornadas laborales en el estado de salud mental en Japón: evidencia de una encuesta representativa nacional. Obtenido de MDPI: <https://www.mdpi.com/1660-4601/21/7/842>

Madrid, A. (26 de Noviembre de 2024). LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA, LIDERAZGO, LA MOTIVACIÓN Y EL ESTRÉS ORGANIZACIONAL. Ciencia Latina Revista Científica multidisciplinar, 8(5), 21. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14415/20609>

Martins, J. (28 de Marzo de 2025). Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional. Obtenido de Asana: <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>

MCL Medics. (12 de Diciembre de 2024). Comprender el estrés en el lugar de trabajo: causas, síntomas y cómo gestionarlo. Obtenido de MCL Medics: <https://www.mcl-medics.com/sudden-episodes-of-fatigue/>

Meris, R. (20 de septiembre de 2024). ¿Qué es una observación de seguridad? Obtenido de SafetyCulture: <https://safetyculture.com/topics/behavior-based-safety/safety-observation>

Ministerio del trabajo. (octubre de 2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Recuperado el 7 de Octubre de 2025, de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del trabajo. (2 de Mayo de 2024). NORMA TÉCNICA EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO. Obtenido de ANEXO 3: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf

No. C.D.390. (19 de Diciembre de 2011). CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Registro Oficial N° 599. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/EYGGNX3G/C.D.-390-Reglamento-del-Seguro-General-de-Riesgos-del-Trabajo\[1\].pdf](file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/EYGGNX3G/C.D.-390-Reglamento-del-Seguro-General-de-Riesgos-del-Trabajo[1].pdf)

PEIRÓ, J., & BRAVO, M. J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 137-146. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/52169.pdf>

Pérez, J. (11 de Octubre de 2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Obtenido de ELSEVIER: <https://www.elsevier.es/pt-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-efecto-del-burnout-sobrecarga-calidad-S0123592314000813>

Perry, E. (10 de Septiembre de 2022). Autocuidado y equilibrio entre vida laboral y personal: cómo cuidarse a uno mismo. Obtenido de BetterUp: <https://www.betterup.com/blog/self-care-and-work-life-balance>

Pozas, U. O. (Junio de 2017). ALTERACIONES FISIOLÓGICAS DERIVADAS DE CAMBIOS EN EL RITMO SUEÑO-VIGILIA. Recuperado el 05 de Noviembre de 2025, de FACULTAD DE MEDICINA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/11693/Ortega%20Pozas%20Unai.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Ramírez, N., Paravic, T., & Valenzuela, S. (Septiembre de 2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000200008

Rodríguez, J. P., Gutiérrez, S. V., & Flor, T. A. (Mayo de 2017). Riesgos laborales en las empresas. Polo del conocimiento, 2(7), 834. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Aviles-2/publication/335678198_Riesgos_laborales_en_las_empresas/links/5df92b8e299bf10bc3634a47/Riesgos-laborales-en-las-empresas.pdf

Roldan, P. L., & Fachelli, S. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA (1ra edición ed.). Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Schaufeli, W., & Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? Sección técnica, 20(1), 4-9. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33571471/Como_evaluar_los_riesgos_psicosociales-libre.pdf?1398625445=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSeccion_Tecnica_Como_evaluar_los_riesgos.pdf&Ex

pires=1762414385&Signature=RUTuwP4BGe-zc9CalmJbdpJm

Sreekumar, D. (20 de octubre de 2024). ¿Qué es la investigación correlacional? Definición, tipos y ejemplos. Obtenido de Researcher.life: <https://researcher.life/blog/article/what-is-correlational-research-definition-and-examples/>

Universidad de la Rioja. (18 de Mayo de 2015). RIESGOS BIOLÓGICOS. Obtenido de Universidad de la Rioja: https://www.unirioja.es/servicios/spri/pdf/curso_riesgos_biologicos.pdf

UNLP. (14 de Noviembre de 2017). Riesgos Físicos, Mecánicos, Químicos y Biológicos. Obtenido de Universidad nacional de La Plata: https://unlp.edu.ar/gestion/obras/seguridad_higiene/riesgos-fisicos-mecanicos-quimicos-y-biologicos-8676-13676/

Valencia, J. R., Ospina, E. F., Tenjo M, A. M., & Rodríguez*, A. A. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), 161-175. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67916259001.pdf>

Yohama A, Carballo-Aria, & Gisela Blanco Gomez. (Julio-Diciembre de 2012). IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES EN UN CENTRO DE ATENCIÓN DE LLAMADAS. *Revista de la FACULTAD DE MEDICINA*, 35(2), 21-27. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Yohama-Carballo-Arias/publication/291330425_Identificacion_y_evaluacion_de_factores_psicosociales_laborales_en_un_centro_de_atencion_de_llamadas/links/569f991608ae2c638eb7b233/Identificacion-y-evaluacion-de-factores-ps
