



Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**Medición de Riesgos Psicosociales en el Área Administrativa y
Comercial de una Empresa Cuencana.**

Trabajo de Graduación Previo a la Obtención del Título de Licenciada
en Psicología Organizacional

Autora:

Tatiana Fernanda García Cali

Director:

Mgt. Carlos Esteban González Proaño

Cuenca - Ecuador

2026

Dedicatoria

A mi papá, por ser mi guía, mi apoyo y mi mayor inspiración. Gracias por estar siempre a mi lado, por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba y por impulsarme a seguir adelante en cada etapa de este camino.

Todo lo que soy y cada paso que doy también es gracias a ti, a tu esfuerzo, tu amor y tu confianza en mí. Este logro no es solo mío, también es tuyo, porque sin ti nada de esto habría sido posible.

Con todo mi amor y gratitud, te dedico este logro.

Agradecimiento

A mis profesores, en especial a Carlos González, por su guía constante, su dedicación y el valioso conocimiento compartido a lo largo de este proceso; y a mi familia, por ser siempre un apoyo incondicional y un impulso permanente en mi formación.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo medir el nivel de riesgo de los factores psicosociales en el área administrativa y comercial de una empresa de la ciudad de Cuenca, con el fin de identificar condiciones laborales que puedan afectar el bienestar de los trabajadores. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. La población estuvo conformada por trabajadores del área administrativa y comercial, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por accesibilidad. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), instrumento validado que evalúa diversas dimensiones relacionadas con el entorno laboral. Los resultados evidenciaron un predominio del riesgo bajo en la mayoría de las dimensiones evaluadas; sin embargo, se identificaron niveles de riesgo medio en carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, soporte y apoyo, así como en doble presencia. Se concluye que la organización presenta condiciones psicosociales favorables, aunque se recomienda implementar acciones preventivas para fortalecer el bienestar laboral.

Palabras clave: riesgos psicosociales; salud laboral; factores psicosociales; bienestar laboral; condiciones laborales

Abstract

The objective of this study was to measure the level of psychosocial risk factors in the administrative and commercial areas of a company located in the city of Cuenca, in order to identify working conditions that may affect employees' well-being. The research was conducted using a quantitative approach and a cross-sectional design. The population consisted of workers from the administrative and commercial departments, selected through a non-probabilistic convenience sampling method. Data were collected using the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire developed by the Ministry of Labor of Ecuador (2018), a validated instrument that evaluates several dimensions related to the work environment. The results showed a predominance of low risk in most of the evaluated dimensions. However, medium risk levels were identified in workload and work pace, margin of action and control, support and assistance, as well as work–family double presence. It is concluded that the organization presents generally favorable psychosocial conditions; nevertheless, preventive actions are recommended to further strengthen employees' occupational well-being.

Keywords: psychosocial risks; occupational health; psychosocial factors; workplace well-being; working conditions

Tabla de Contenido

Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	4
Abstract	5
Tabla de Contenido	6
Índice de Tablas	9
Índice de Figuras.....	10
Índice de Anexos.....	11
Introducción	12
Capítulo 1	14
Marco Teórico	14
1.1. Conceptualización de los Riesgos Psicosociales	14
1.2. Importancia de su Estudio en el Ámbito Laboral	17
1.3. Factores de Riesgos Psicosociales Laborales	19
1.4. Marco Legal de los Riesgos Psicosociales.....	21
1.5. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en la Salud del Trabajador	23
1.6. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en la Organización	25
1.7. Prevención e Intervención de los Riesgos Psicosociales	27
1.8. Herramientas que Evalúan los Riesgos Psicosociales	29
1.9. Estado del Arte.....	30
Capítulo 2.....	36
Metodología	36

2.1. Tipo de Investigación.....	36
2.2. Objetivos de la Investigación.....	36
2.3. Participantes.....	37
2.4. Instrumento de Recolección de Datos.....	37
2.4.1. Variables y Dimensiones del Cuestionario	38
2.4.2. Forma de Calificación y Niveles de Riesgo.....	40
2.4.3. Fiabilidad del Instrumento (Alfa de Cronbach)	41
2.5. Procedimientos.....	42
Capítulo 3.....	45
Resultados	45
3.1. Resultados por Dimensión	46
3.2. Resultados de Otros Factores Psicosociales Relevantes	47
Capítulo 4.....	51
Plan de Acción	51
4.1. Objetivo General.....	51
4.2. Objetivos Específicos.....	51
4.3. Plan de Acción	52
4.3.1. Prevención Primaria.....	52
4.3.2. Prevención Secundaria.....	53
4.3.3. Prevención Terciaria	53
4.3.4. Cronograma.....	53
4.3.5. Evaluación del Plan.....	53
Discusión.....	55

Conclusiones	58
Limitaciones y recomendaciones	60
Referencias.....	62
Anexos	67

Índice de Tablas

Tabla 1 Puntos de corte para la interpretación de resultados por dimensión	42
Tabla 2 Resultados de riesgo psicosocial por dimensión	46
Tabla 3 Otros factores asociados.....	47
Tabla 4 Plan de intervención de riesgos psicosociales.....	52
Tabla 5 Cronograma general	53

Índice de Figuras

Figura 1 Interpretación de resultados.....	49
--	----

Índice de Anexos

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (MDT).....	67
---	----

Introducción

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral constituyen factores derivados de la organización del trabajo, el contenido de las tareas y las relaciones interpersonales, los cuales pueden afectar negativamente la salud física, mental y social de los trabajadores. Cuando las demandas laborales superan los recursos y capacidades de afrontamiento, se generan estados de estrés y malestar que, de mantenerse en el tiempo, pueden derivar en consecuencias como ansiedad, depresión, agotamiento emocional y disminución del desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016; Organización Mundial de la Salud, 2024). En este contexto, el problema de investigación radica en que, a pesar de los avances normativos en Ecuador, aún existe una limitada identificación y evaluación de estos riesgos en las organizaciones.

Específicamente, en el área administrativa y comercial de una empresa cuencana, se desconoce el nivel de exposición a los riesgos psicosociales y los factores predominantes, lo que dificulta la implementación de estrategias preventivas adecuadas. Ante ello, surgen las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales identificados en las organizaciones ecuatorianas? ¿Qué dimensiones evalúa el test del Ministerio del Trabajo del Ecuador? y ¿Qué factores predominan en la empresa objeto de estudio?

La presente investigación se justifica en la necesidad de comprender y medir los riesgos psicosociales, debido a su impacto en la salud de los trabajadores y en el desempeño organizacional. Estudios evidencian que factores como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo y la inseguridad laboral se asocian con mayores niveles de estrés, ansiedad y disminución de la productividad (Orozco et al., 2023; Ayyashi et al., 2024). En este sentido, la evaluación de estos

riesgos permite generar información relevante para la toma de decisiones, facilitando el diseño de estrategias preventivas orientadas a mejorar el bienestar laboral, reducir el ausentismo y fortalecer el clima organizacional.

La tesis presenta, en primer lugar, el desarrollo del marco teórico sobre los riesgos psicosociales, abordando su conceptualización, importancia en el ámbito laboral, principales factores, consecuencias en la salud del trabajador y en la organización, el marco legal ecuatoriano, así como las estrategias de prevención, herramientas de evaluación y el estado del arte. Posteriormente, se expone la metodología de la investigación, incluyendo el enfoque adoptado, los participantes, el instrumento de recolección de datos y el procedimiento aplicado. Asimismo, se presenta el análisis de los resultados obtenidos, organizados por dimensiones y niveles de riesgo, lo que permite identificar las principales áreas de atención. Finalmente, se plantea un plan de acción orientado a la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales identificados, con el propósito de promover entornos laborales saludables y sostenibles.

Capítulo 1

Marco Teórico

El presente capítulo desarrolla el marco teórico que fundamenta la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, abordando los principales conceptos, enfoques y bases normativas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional. Se exponen las teorías y definiciones clave sobre factores psicosociales, su impacto en la salud física y mental de los trabajadores, así como la importancia de su identificación, evaluación y prevención dentro de las organizaciones, proporcionando el sustento conceptual necesario para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el estudio.

1.1. Conceptualización de los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales comprenden el conjunto de factores derivados del contexto laboral que guardan relación con la forma en que se organiza el trabajo, el contenido y la carga de las tareas, las dinámicas de interacción entre los trabajadores y las condiciones en las que se desarrolla el empleo. Estas situaciones pueden incidir de manera desfavorable en el bienestar integral de los colaboradores, afectando su salud física, mental y social. Dichos riesgos se manifiestan cuando las demandas laborales exceden los recursos, habilidades o capacidades de adaptación del trabajador, provocando estados de tensión, estrés y malestar persistente. Si estas condiciones se prolongan en el tiempo y no son gestionadas adecuadamente, pueden desencadenar consecuencias como el agotamiento emocional, trastornos de ansiedad y depresión, así como una reducción en el rendimiento, la motivación y la calidad del desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2024) conceptualiza a los riesgos psicosociales como aquellos factores presentes en el entorno laboral y en las condiciones de

trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos factores están estrechamente vinculados con el contenido del trabajo, la forma en que se organizan y distribuyen las tareas, las características del ambiente laboral, el nivel de autonomía, así como las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización. La OMS en el año 2024 señala que los riesgos psicosociales pueden manifestarse a través de situaciones como una carga laboral excesiva, ritmos de trabajo intensos, falta de control sobre las actividades, ambigüedad o conflicto de roles, inseguridad laboral y relaciones interpersonales inadecuadas. Asimismo, entornos laborales que toleran prácticas negativas, como el acoso, la discriminación o la falta de apoyo social, incrementan significativamente la probabilidad de desarrollar problemas de salud mental. En este sentido, se enfatiza que la exposición prolongada a estos riesgos constituye una amenaza directa para la salud psicológica de los trabajadores y puede derivar en estrés crónico, ansiedad, depresión y disminución del desempeño laboral, afectando tanto al individuo como a la organización en su conjunto.

Los riesgos psicosociales en el trabajo presentan características específicas. Valencia y Rivera (2023), señalan que entre estas características se encuentran:

- Las demandas cuantitativas elevadas, como la sobrecarga de trabajo, los plazos ajustados y los ritmos laborales intensos, así como las demandas cualitativas asociadas a la complejidad de las tareas y al nivel de responsabilidad asumido.
- Los conflictos de rol, la ambigüedad en las funciones y la falta de claridad respecto a las responsabilidades asignadas incrementan la percepción de incertidumbre, tensión y carga emocional.

- Estas condiciones, cuando se combinan con un bajo nivel de control sobre el trabajo y una limitada autonomía en la toma de decisiones, pueden generar respuestas de estrés sostenido.

- En este sentido, los riesgos psicosociales se configuran a partir de una interacción dinámica entre las características objetivas del puesto y las percepciones, recursos y capacidades del trabajador, evidenciando que no solo la cantidad de trabajo, sino también su organización, complejidad y el grado de control ejercido, influyen de manera significativa en el bienestar psicológico y en la salud laboral.

Otra característica relevante es la presencia de condiciones laborales desfavorables asociadas a un escaso apoyo social por parte de superiores y compañeros, una limitada autonomía en la toma de decisiones y una configuración organizacional inadecuada. Estas condiciones reducen la capacidad del trabajador para afrontar de manera efectiva las demandas laborales, incrementando su vulnerabilidad frente al estrés y al desgaste emocional, lo que limita los espacios de comunicación, retroalimentación y contención emocional, mientras que la baja autonomía restringe el sentido de control y participación en los procesos de trabajo (Helgesson et al., 2023).

Asimismo, una estructura organizacional rígida, con liderazgo deficiente o prácticas laborales poco claras, puede intensificar la percepción de injusticia, inseguridad y desprotección. En conjunto, estos factores generan entornos laborales en los que se percibe una carencia de recursos institucionales para gestionar adecuadamente las exigencias del trabajo, lo que se traduce en elevados niveles de estrés, insatisfacción laboral y consecuencias negativas tanto en la

salud mental como física de los trabajadores, tales como trastornos emocionales, agotamiento y aumento del ausentismo laboral (Helgesson et al., 2023).

1.2. Importancia de su Estudio en el Ámbito Laboral

La importancia de estudiar los riesgos psicosociales en el entorno laboral reside en comprender cómo las condiciones de trabajo pueden afectar de manera significativa la salud mental y física de los trabajadores. La investigación propuesta por Orozco et al. (2023) demuestra que la presencia de factores psicosociales adversos, como cargas de trabajo elevadas, relaciones conflictivas o inseguridad laboral, está directamente relacionada con un incremento de síntomas de estrés, ansiedad y agotamiento emocional, afectando la calidad de vida de los trabajadores y su bienestar general. Esta evidencia subraya la necesidad de evaluaciones continuas para identificar y mitigar estos riesgos antes de que se traduzcan en problemas crónicos de salud. Además, el estudio sistemático de estos factores permite a las organizaciones diseñar entornos laborales más saludables y sostenibles. De esta manera, se favorece no solo la protección del trabajador, sino también la mejora del desempeño y la productividad organizacional.

El análisis de los riesgos psicosociales permite a las organizaciones mejorar indicadores clave de desempeño y compromiso laboral, dado que un ambiente de trabajo saludable se asocia con mayor motivación y satisfacción entre los trabajadores. Se ha hallado que los riesgos psicosociales no solo perjudican la salud mental, sino que también pueden disminuir el nivel de involucramiento del personal con sus tareas, lo cual repercute en la productividad organizacional y en la calidad del servicio o producto ofrecido (Ayyashi et al., 2024).

La investigación continua en el ámbito de los riesgos psicosociales permite profundizar en la identificación y comprensión de las relaciones existentes entre las condiciones laborales y

diversos resultados en la salud y el bienestar de los trabajadores, tales como la calidad del sueño, el nivel de satisfacción con la vida y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales. Se manifiesta de igual manera, que la exposición prolongada a factores psicosociales desfavorables, como un ritmo de trabajo acelerado, altas exigencias emocionales y una inadecuada organización del tiempo, se asocia con alteraciones en los patrones de sueño y dificultades para lograr una adecuada recuperación física y mental. Estas alteraciones incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores frente a enfermedades, fatiga crónica y desgaste profesional, además de incidir negativamente en su desempeño, concentración y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones laborales (Rohwedder et al.,2024).

Conocer y monitorear de manera sistemática los riesgos psicosociales en el entorno laboral facilita la implementación de estrategias preventivas eficaces orientadas a la protección integral de la salud de los trabajadores. Este conocimiento sólido permite a las organizaciones y a los responsables de seguridad y salud ocupacional diseñar programas de intervención específicos, ajustados a las necesidades reales de los equipos de trabajo, que no solo busquen disminuir o eliminar los factores de riesgo identificados, sino también fortalecer los recursos personales y organizacionales. Estas estrategias promueven el desarrollo de la resiliencia, el bienestar emocional y la capacidad de afrontamiento del estrés, contribuyendo a mejorar el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. Este enfoque preventivo resulta especialmente relevante en contextos de transformación organizacional acelerada o en escenarios posteriores a situaciones de crisis como la pandemia, donde la adaptación a nuevas dinámicas laborales, la sobrecarga emocional y la gestión del estrés se convierten en prioridades fundamentales para garantizar entornos laborales saludables (Moya et al.,2022).

Finalmente, el estudio de los riesgos psicosociales contribuye de manera significativa al diseño y fortalecimiento de políticas públicas y prácticas organizacionales más responsables y sostenibles, orientadas a la prevención del daño y a la promoción de la salud mental y física en el trabajo.

Analizar la magnitud, las causas y las consecuencias de estos riesgos permite que las instituciones gubernamentales, las empresas y los profesionales de la salud ocupacional diseñen marcos de acción más eficaces, sustentados en la evidencia científica y en principios de prevención integral. De este modo, se promueve la toma de decisiones informadas que repercuten positivamente tanto en el bienestar de los trabajadores como en la eficiencia organizacional, al disminuir los costos asociados al ausentismo, la rotación de personal, el bajo rendimiento y las bajas laborales por enfermedad, además de reforzar una cultura organizacional comprometida con la salud y la seguridad en el trabajo (Belita et al.,2025).

1.3. Factores de Riesgos Psicosociales Laborales

Los factores de riesgo psicosociales laborales, como mencionan Cox et al. (2021), hacen referencia a aquellos elementos del entorno de trabajo que se originan en la organización, gestión y diseño de las tareas, y que influyen directamente en la experiencia subjetiva del trabajador. Estos factores incluyen aspectos como la carga y el ritmo de trabajo, el grado de autonomía, la claridad de los roles y las condiciones contractuales, los cuales pueden generar desequilibrios entre las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas, afectando el bienestar y la salud mental de los trabajadores. Además, la exposición prolongada a estos factores incrementa la probabilidad de desarrollar problemas de salud ocupacional, disminuye la

satisfacción laboral y repercute negativamente en el desempeño individual y colectivo dentro de la organización.

Uno de los factores más relevantes es la carga y ritmo de trabajo, caracterizada por exigencias excesivas, presión de tiempo y altos niveles de responsabilidad. Cuando las demandas laborales son constantes y superan la capacidad de respuesta del trabajador, se incrementa el riesgo de estrés crónico y fatiga mental. Este tipo de condiciones se asocia con una mayor probabilidad de errores, disminución del rendimiento y aparición de síntomas psicossomáticos, especialmente en contextos donde no existen pausas adecuadas ni mecanismos de recuperación. Asimismo, la sobrecarga laboral sostenida puede afectar la calidad de vida del trabajador y aumentar los índices de ausentismo y rotación de personal (Eurofound, 2022).

De igual manera, la inseguridad laboral y las condiciones de empleo representan un factor de riesgo psicosocial significativo. La inestabilidad contractual, la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo y la percepción de escasas oportunidades de desarrollo profesional generan ansiedad y preocupación constante en los trabajadores. Estas condiciones afectan la motivación y el compromiso organizacional, y se relacionan con mayores niveles de estrés y deterioro del clima laboral. A largo plazo, la inseguridad laboral puede provocar desafección hacia la organización y una disminución del sentido de pertenencia (Eurofound, 2022).

Otro factor clave fue mencionado por Karaset, citado por Andrade et al. (2024) es la falta de control y autonomía sobre el trabajo, que se presenta cuando los trabajadores tienen escasa participación en la toma de decisiones, poca flexibilidad para organizar sus tareas o limitadas oportunidades para desarrollar habilidades. La baja autonomía reduce la percepción de control personal y aumenta la sensación de indefensión, lo que puede derivar en desmotivación, insatisfacción laboral y mayor vulnerabilidad al estrés laboral prolongado. Esta situación también

limita el compromiso con la organización y dificulta el desarrollo profesional, afectando negativamente la productividad y la innovación.

Por otro lado, González (2021), propone que las relaciones interpersonales y el liderazgo también constituyen factores determinantes de riesgo psicosocial. Ambientes laborales caracterizados por una comunicación deficiente, conflictos frecuentes, liderazgo autoritario o falta de apoyo social incrementan la probabilidad de malestar psicológico. La ausencia de apoyo por parte de superiores y compañeros limita las estrategias de afrontamiento colectivo y favorece la aparición de conductas disfuncionales como el aislamiento, el acoso laboral y la desconfianza organizacional. Estas dinámicas deterioran el clima laboral y pueden generar un ambiente de trabajo hostil que impacta negativamente en la salud emocional de los trabajadores.

Finalmente, la doble presencia y el conflicto trabajo-familia se reconocen como factores psicosociales emergentes de gran impacto. La dificultad para conciliar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar produce una sobrecarga emocional que afecta principalmente a la salud mental. Este conflicto se intensifica cuando las organizaciones no ofrecen medidas de flexibilidad laboral, lo que contribuye al agotamiento emocional y a una percepción negativa del trabajo (Cox et al., 2021).

1.4. Marco Legal de los Riesgos Psicosociales

En el Ecuador, el marco legal relacionado con los riesgos psicosociales ha tenido avances importantes en los últimos años, reconociendo la necesidad de gestionar este tipo de riesgos dentro de los lugares de trabajo. Aunque anteriormente la legislación laboral no contemplaba de forma clara y específica los riesgos psicosociales, esta situación ha cambiado con la incorporación de herramientas técnicas que orientan a las organizaciones en su manejo. Un ejemplo de ello es la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN-ISO 45003:2021, la cual establece

lineamientos para la gestión de la seguridad y salud psicológica en el trabajo, promoviendo la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales como parte de una gestión integral de la seguridad y salud laboral (MDT, 2022).

Igualmente, un avance significativo en la normativa ecuatoriana ha sido impulsado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (MDT), mediante la inclusión expresa de los riesgos psicosociales dentro del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecido en el Decreto Ejecutivo Nro. 255 de 2024, el cual actualiza y reemplaza regulaciones anteriores. En este reglamento, los riesgos psicosociales se definen como aquellos que surgen a partir de deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un entorno social laboral inadecuado, factores que pueden afectar negativamente la salud física, psicológica y social de los trabajadores (MDT, 2024).

Además de esta definición reglamentaria, el enfoque preventivo de los riesgos psicosociales está vinculado a las obligaciones generales de los empleadores en materia de seguridad y salud ocupacional, que exigen la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, incluidos los de carácter psicosocial. El Decreto Ejecutivo 255, al establecer este mandato, refuerza la exigencia legal de integrar estos factores dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de proteger de manera más integral al talento humano en las organizaciones ecuatorianas (MDT, 2024).

A pesar de estos avances normativos, la literatura académica destaca que el ordenamiento jurídico ecuatoriano aún enfrenta desafíos respecto a la delimitación conceptual legal de los riesgos psicosociales, dado que frecuentemente su regulación depende de normas interpretativas o de carácter técnico más que de definiciones extensas en leyes principales. Esta situación ha generado un interés académico por ampliar la aplicabilidad de los riesgos laborales incluyendo

los psicosociales como parte de un derecho laboral integral que proteja la salud mental de los trabajadores, dentro del ámbito de aplicación de estas normas, la gestión de los riesgos psicosociales está estrechamente relacionada con las obligaciones de prevenir la violencia y el acoso laboral. Recientemente, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186 (emitido al 21 de noviembre de 2025) actualiza y refuerza las normas dirigidas a la prevención y erradicación de casos de discriminación, violencia y acoso en el trabajo, obligando a los empleadores a implementar programas de prevención de riesgos psicosociales y protocolos internos en función del tamaño de la empresa (MDT, 2025).

1.5. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en la Salud del Trabajador

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral están estrechamente vinculados con problemas de salud mental, siendo el estrés, la ansiedad y la depresión algunas de las consecuencias más frecuentes entre la población trabajadora. Estudios recientes mencionados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2026), indican que un porcentaje significativo de trabajadores reporta estos trastornos emocionales como resultado de condiciones psicosociales adversas, como cargas excesivas de trabajo o falta de apoyo social, lo cual deteriora su bienestar mental y calidad de vida.

Además de los efectos emocionales, la exposición prolongada a factores psicosociales de riesgo se ha asociado con síntomas físicos importantes, incluyendo fatiga crónica y trastornos musculoesqueléticos. Se ha reportado que estas condiciones no solo afectan el estado psicológico, sino que también se reflejan en dolores corporales, tensión física y una mayor susceptibilidad a lesiones derivadas de la fatiga y el estrés prolongado (ETUI, 2024).

La presencia continuada de riesgos psicosociales puede conducir al desarrollo del síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una

disminución en el rendimiento profesional. Este síndrome, ampliamente documentado en trabajos actuales, compromete tanto la estabilidad psicológica como la satisfacción laboral de los trabajadores, afectando su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en sus funciones diarias (ETUI, 2024).

También, Ervasti et al. (2025) señalan que los riesgos psicosociales se asocian con cambios físicos, psicológicos y sociales en los trabajadores, manifestándose, por ejemplo, con alteraciones del sueño y problemas de recuperación del trabajo, lo que repercute negativamente en la salud general de los trabajadores. Evidencia reciente muestra que el equilibrio entre esfuerzo y recompensa laboral puede influir en la capacidad de descanso y la recuperación post-laboral, mejorando la energía y el bienestar físico en periodos fuera del trabajo

Los efectos nocivos de la exposición a riesgos psicosociales se extienden al deterioro de la salud cardiovascular. Diversos estudios contemporáneos señalan que el estrés laboral crónico y la tensión emocional relacionados con los riesgos psicosociales están asociados con un aumento del riesgo de hipertensión y otros problemas cardíacos, lo que representa un impacto significativo en la salud física de los trabajadores.

Un aspecto adicional importante es el impacto sobre los sistemas inmunológico y metabólico, donde la exposición constante a situaciones psicosocialmente adversas puede debilitar la respuesta inmunitaria y contribuir a trastornos como dolores de cabeza persistentes o malestares gastrointestinales. Estos efectos físicos suelen manifestarse en trabajadores con altos niveles de estrés laboral no mitigado.

Para finalizar, cabe destacar que las consecuencias de los riesgos psicosociales trascienden el ámbito individual y pueden culminar en absentismo, menor rendimiento laboral y deterioro de las relaciones interpersonales en el trabajo, lo que a su vez potencia un círculo

negativo de malestar y menor bienestar. Así, la presencia de estos riesgos no solo perjudica la salud de los trabajadores sino también la cohesión y eficiencia organizacional (Ocronos, 2025).

1.6. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en la Organización

La presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral se ha relacionado con un incremento en la intención de rotación y disminución de la satisfacción laboral, lo cual afecta directamente la estabilidad del personal dentro de las organizaciones. Un estudio en el sector sanitario encontró que las dimensiones del agotamiento laboral se asocian positivamente con la intención de dejar la organización, lo que puede redundar en una mayor rotación y pérdida de talento valioso en las instituciones (Fernemark et al., 2024).

Los factores de riesgos psicosociales generan ausentismo laboral prolongado, lo que representa un desafío financiero y operativo para las organizaciones, ya que días de ausencia se traducen en menores niveles de productividad y posibles retrasos en procesos críticos de trabajo. La literatura muestra que factores como la baja calidad de liderazgo y el acoso laboral están vinculados a un mayor número de ausencias por enfermedad, afectando la continuidad de los servicios (Helgesson et al., 2023).

En el artículo escrito por Lintanga y Rathakrishnan (2024), se evidencia que un clima psicosocial deficiente puede disminuir la satisfacción laboral dentro de las organizaciones y que el clima psicosocial se relaciona estrechamente con los riesgos psicosociales, afectando la motivación, el compromiso y la percepción del entorno de trabajo. Esta investigación obtuvo resultados significativos sobre su influencia en la satisfacción de los trabajadores, indicando que ambientes organizacionales percibidos negativamente reducen el bienestar laboral.

Los riesgos psicosociales también afectan la capacidad de la organización para gestionar el cambio y adaptarse a nuevos escenarios laborales, ya que los colaboradores expuestos a altos

niveles de estrés y demandas laborales tienen menos recursos psicológicos para afrontar transformaciones, lo que puede dificultar la implementación exitosa de nuevas políticas organizativas (Lintanga y Rathakrishnan, 2024).

Otro efecto organizacional de los riesgos psicosociales es la pérdida de productividad asociada con condiciones laborales deficientes. Un estudio longitudinal en organizaciones públicas mostró que factores psicosociales adversos como mala comunicación, liderazgo ineficaz y falta de colaboración, se correlacionan con mayores pérdidas de producción, lo cual impacta el rendimiento general de las unidades productivas (Stöllman et al., 2025).

Además, este estudio indica que el acoso laboral incrementa las intenciones de rotación del personal, generando un círculo negativo de salida de talento y deterioro del clima laboral. Lo que este trabajo concluyó es que esta forma de riesgo psicosocial está relacionada con una mayor intención de abandonar la organización, lo que obliga a las empresas a realizar constantes procesos de reemplazo (Stöllman et al., 2025).

Los riesgos psicosociales también afectan la capacidad de la organización para gestionar el cambio y adaptarse a nuevos escenarios laborales, ya que los empleados expuestos a altos niveles de estrés y demandas laborales tienen menos recursos psicológicos para afrontar transformaciones, lo que puede dificultar la implementación exitosa de nuevas políticas organizativas (Amoadu et al., 2023).

En conclusión, estos riesgos han demostrado impactos negativos en la calidad de los servicios y la cultura organizacional, reduciendo la cohesión y colaboración interna. Cuando no se gestionan adecuadamente, los factores psicosociales desfavorables generan entornos de trabajo menos saludables, lo que puede contribuir a errores operativos, baja innovación y menor

capacidad de respuesta frente a desafíos estratégicos, afectando la competitividad de la organización (Amoadu et al., 2023).

1.7. Prevención e Intervención de los Riesgos Psicosociales

La prevención de los riesgos psicosociales requiere de estrategias participativas que involucren tanto a trabajadores como a líderes organizacionales, en estos contextos educativos y administrativos, la investigación realizada por González (2021), en Quito-Ecuador, ha demostrado que el diseño participativo de planes de intervención permite identificar factores psicosociales relevantes y elaborar acciones concretas para su mitigación, favoreciendo una cultura de prevención y colaboración en el trabajo. Este tipo de enfoque participativo ayuda a que las medidas preventivas sean contextualizadas y más efectivas en el largo plazo.

Las intervenciones también pueden enfocarse en mecanismos organizacionales más amplios, mediante enfoques participativos e integrados que consideran determinantes conductuales y contextuales del trabajo. Protocolos recientes de investigación buscan desarrollar estrategias organizacionales adaptadas a las necesidades específicas de cada contexto laboral, con el objetivo de prevenir problemas de salud mental relacionados con el trabajo a través de intervenciones estructurales y participativas (González, 2021).

Las intervenciones en el lugar de trabajo que combinan acciones organizacionales y apoyo individual han mostrado ser efectivas para mejorar la percepción de estrés y reducir factores psicosociales adversos, así como lo menciona Friberg et al., en el año 2020, que publicaron un estudio pre-post con intervención organizacional multinivel, en el que encontró mejoras en la percepción del estrés laboral, en los factores psicosociales y en la satisfacción laboral cuando las acciones fueron integradas en procesos organizacionales más amplios, destacando la importancia de abordar los riesgos desde varios niveles de la organización.

Un aspecto central en la prevención es el clima de seguridad psicosocial (PSC), que se refiere a las percepciones de los trabajadores sobre las políticas, prácticas y prioridades de la organización relacionadas con la salud psicológica. Estudios han demostrado que un PSC positivo puede no solo reducir la aparición de riesgos psicosociales, sino también actuar como factor protector frente a efectos adversos como el agotamiento emocional y el malestar psicológico en diversos sectores laborales. Por tanto, fortalecer estos climas internos debería ser una prioridad preventivo-organizacional (Friberg et al., 2020).

Dentro de los enfoques preventivos, consultas psicoterapéuticas en el lugar de trabajo han sido implementadas como una herramienta de intervención temprana para trabajadores con síntomas psicosociales. Un ensayo controlado en Alemania, realizado en el año 2025 demostró que esta modalidad de intervención contribuyó a una reducción significativa de síntomas de depresión y ansiedad en comparación con la atención habitual, resaltando la importancia de proporcionar apoyo profesional accesible de forma directa en los entornos laborales (Heming et al., 2025).

Un aspecto fundamental dentro de las estrategias preventivas es la capacitación continua de los trabajadores en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. La formación orientada al reconocimiento temprano de signos de estrés, al desarrollo de habilidades de afrontamiento y a la aplicación de técnicas adecuadas para la resolución de conflictos contribuye a fortalecer tanto las competencias individuales como las colectivas. Este tipo de acciones permite una respuesta oportuna frente a los factores de riesgo, evitando su agravamiento, y cuando se articulan con políticas institucionales de apoyo, promueven la construcción de ambientes de trabajo más saludables y protectores con los trabajadores (Heming et al., 2025).

En síntesis, una adecuada prevención de los riesgos psicosociales no solo contribuye a la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también impacta positivamente en el funcionamiento de la organización, al disminuir el ausentismo, la rotación del personal y fortalecer la satisfacción laboral. La implementación de estrategias que integren acciones preventivas, procesos de evaluación permanente y ajustes continuos de las medidas adoptadas resulta fundamental para el desarrollo de entornos laborales saludables, eficientes y sostenibles en el tiempo.

1.8. Herramientas que Evalúan los Riesgos Psicosociales

En los últimos años, diversas investigaciones han analizado y comparado las herramientas disponibles para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, destacando tanto cuestionarios estandarizados como métodos específicos según el contexto laboral.

Una revisión sistemática desarrollada en el año 2025, identificó múltiples instrumentos utilizados globalmente para medir factores psicosociales, entre ellos el Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y el ISTAS-21/COPSOQ, que evalúan dimensiones como exigencias psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo social, mostrando buena validez y fiabilidad en distintos entornos laborales. En esta misma línea, estudios de revisión y síntesis de herramientas de medición resaltan que el Job Content Questionnaire (JCQ) y otros inventarios popularizados en la literatura también son efectivos para capturar cargas y tensiones psicosociales en trabajadores (Gutiérrez et al., 2025).

En el caso de Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha desarrollado su propio cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, diseñado para categorizar niveles de riesgo en dimensiones como carga laboral, liderazgo y control, con altos índices de confiabilidad medidos por Alfa de Cronbach. Esta herramienta nacional permite clasificar resultados en niveles de riesgo bajo,

medio o alto, facilitando la toma de decisiones en gestión de la salud ocupacional. En conjunto, estas herramientas ofrecen un panorama amplio de opciones robustas para medir y gestionar factores psicosociales que afectan la salud mental y productividad de los trabajadores (MDT, 2025).

1.9. Estado del Arte

El estado del arte constituye una herramienta fundamental para examinar y sintetizar las investigaciones más relevantes, así como los aportes teóricos y empíricos vinculados a la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el contexto laboral, tanto en el ámbito internacional como nacional, tal como se expone a continuación.

Una investigación de tipo transversal desarrollada por Ayyashi et al. (2024) con una muestra de 375 docentes universitarios en Arabia Saudita analizó la presencia de factores psicosociales en el trabajo mediante la aplicación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), así como su vinculación con el nivel de compromiso laboral y la salud mental. El estudio tuvo como propósito identificar la relación existente entre los riesgos psicosociales, el bienestar psicológico y el involucramiento de los docentes con sus funciones. Los resultados evidenciaron que niveles elevados de exigencias psicosociales se asocian de manera significativa con indicadores desfavorables de salud mental, tales como mayor estrés y malestar emocional. Estos hallazgos resaltan la relevancia de evaluar de forma periódica los riesgos psicosociales como una estrategia clave para la prevención y la promoción de ambientes laborales saludables en el ámbito universitario

En España se realizó un estudio de cohorte con trabajadores para explorar cómo la exposición a riesgos psicosociales influye en la salud general, mental y los problemas de sueño. La investigación se realizó mediante la aplicación del cuestionario COPSOQ-ISTAS21. Los

resultados mostraron que dimensiones como las relaciones interpersonales y el liderazgo se relacionaron con múltiples indicadores de salud, reafirmando la utilidad del COPSOQ-ISTAS21 como herramienta de medición de riesgos psicosociales en contextos laborales (Navarro et al., 2022).

Por otro lado, Alves et al. (2024), en un estudio longitudinal realizado en Brasil con 1211 trabajadores de distintos sectores económicos comparó aspectos psicosociales del trabajo en modalidad remota y presencial durante la pandemia de COVID-19, utilizando el COPSOQ. Se identificaron diferencias significativas en demandas psicosociales y conflicto trabajo-familia entre ambos grupos, lo que evidencia diferentes perfiles de riesgo psicosocial dependiendo del tipo de trabajo.

En Alemania, en el año 2025, se ejecutó un estudio de tipo transversal realizado con 253 policías estatales empleó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) y el *Operational Police Stress Questionnaire* para evaluar los riesgos psicosociales y el nivel de estrés ocupacional. Los resultados evidenciaron niveles moderados a elevados de agotamiento emocional, así como una alta percepción de estresores asociados al trabajo por turnos y a las exigencias propias de la labor policial. Estos hallazgos ponen de manifiesto la vulnerabilidad de este colectivo frente a los riesgos psicosociales y refuerzan la necesidad de implementar intervenciones preventivas y programas de apoyo específicos para profesiones caracterizadas por altos niveles de demanda y presión laboral (Nazzal et al., 2025).

Una investigación desarrollada en Suecia por Helgesson et al. durante el año 2023 analizó la influencia de los factores psicosociales del trabajo en el ausentismo por enfermedad en una muestra de 3795 trabajadores diagnosticados con trastornos mentales comunes. Para ello, los autores emplearon información proveniente de la Encuesta Sueca del Entorno de Trabajo, con el

objetivo de identificar qué condiciones laborales psicosociales podían actuar como predictores de ausencias prolongadas por motivos de salud. Los resultados evidenciaron que niveles bajos de control sobre el trabajo, combinados con altas demandas y tensión laboral, incrementan de manera significativa la probabilidad de ausentismo prolongado. Estos hallazgos destacan la relevancia de evaluar de forma sistemática los riesgos psicosociales, no solo como una herramienta de diagnóstico, sino también como un mecanismo preventivo que permita anticipar impactos negativos en la continuidad laboral y en la salud de los trabajadores.

Por su parte, a nivel nacional se identifican investigaciones relevantes que aportan al análisis de los riesgos psicosociales en contextos laborales específicos. En este sentido, un estudio de carácter descriptivo realizado por Valencia y Revelo (2025), en una empresa del sector de la construcción en Ecuador evaluó a una muestra de 100 trabajadores mediante la aplicación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) — versión ISTAS 21, una, con el objetivo de identificar y estimar el nivel de exposición a riesgos psicosociales. Los resultados evidenciaron que factores como el elevado ritmo de trabajo y la percepción de inseguridad laboral constituyen los principales riesgos presentes en este entorno organizacional. Asimismo, el estudio determinó que cinco de las dimensiones evaluadas alcanzaron niveles de riesgo muy altos, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar acciones preventivas e intervenciones organizacionales orientadas a mejorar las condiciones psicosociales y promover la salud y el bienestar de los trabajadores en este sector productivo.

Un estudio desarrollado por Gutiérrez et al. (2024), en la región amazónica del Ecuador, aplicada a una muestra de 124 trabajadores pertenecientes al sector maderero, empleó dos instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, FPSICO y PRAQ, con el propósito de identificar y estimar el nivel de exposición a factores psicosociales en el entorno laboral. El

estudio permitió evidenciar la presencia relevante de condiciones psicosociales desfavorables, asociadas principalmente a la organización del trabajo, las demandas laborales y las relaciones interpersonales. A partir de estos hallazgos, los autores destacan la necesidad de implementar acciones preventivas orientadas a la mejora de las condiciones laborales, así como de fortalecer el uso de herramientas de medición estandarizadas que permitan una evaluación continua y contextualizada de los riesgos psicosociales en los entornos laborales locales.

Otra investigación fue desarrollada por Orozco et al., (2023), bajo un enfoque descriptivo-correlacional y fue aplicada a una muestra de 100 trabajadores pertenecientes a distintas organizaciones del sector público y privado en Ecuador, seleccionados mediante un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. El objetivo principal del estudio fue identificar la presencia y el nivel de exposición a los riesgos psicosociales en el entorno laboral, así como analizar su relación con la salud mental de los colaboradores. Para la recolección de la información se empleó el Cuestionario de Factores Psicosociales de Copenhague (COPSOQ), instrumento ampliamente utilizado para la evaluación de condiciones psicosociales en el trabajo, complementado con el Cuestionario General de Salud (GHQ-12) y la Escala de Estrés Percibido (PSS-10), con el fin de valorar el estado de salud mental y los niveles de estrés percibido por los participantes.

Los resultados evidenciaron que las dimensiones relacionadas con las exigencias emocionales y el conflicto entre el trabajo y la vida familiar presentaron niveles elevados de riesgo psicosocial, los cuales se asociaron de manera significativa con indicadores negativos de salud mental. En particular, se observaron niveles moderados de ansiedad y estrés percibido entre los trabajadores evaluados, lo que refleja el impacto de estas condiciones en su bienestar psicológico. A partir de estos hallazgos, el estudio concluyó que resulta necesario implementar

estrategias organizacionales orientadas a fortalecer el apoyo social, mejorar los canales de comunicación interna y promover un equilibrio entre las demandas laborales y la vida personal, con el propósito de favorecer entornos laborales más saludables, sostenibles y productivos (Orozco et al., 2023).

En un estudio descriptivo transversal realizado en el año 2021 en Quito, Cárdenas Moncayo e Almeida Bercela aplicaron el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial proporcionado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador, instrumento validado y estandarizado para la población laboral ecuatoriana, con el objetivo de evaluar el nivel de riesgo psicosocial al que estaban expuestos técnicos y jefes de área en una empresa constructora. En total, 17 trabajadores participantes compartieron la característica de liderar y coordinar áreas de trabajo, permitiendo que la investigación identificara las dimensiones psicosociales más prevalentes en ese contexto. Los resultados mostraron que las dimensiones con mayor prevalencia de riesgo fueron la carga y ritmo de trabajo (47 % en nivel de riesgo bajo) y la adicción al trabajo (53 %), lo cual sugiere la presencia de condiciones laborales que pueden generar efectos adversos sobre la salud mental y física de los colaboradores si no se implementan medidas preventivas adecuadas.

En Ecuador, un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, realizado por Chimbo (2024), aplicado a trabajadores de una empresa florícola en Riobamba, utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales validado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador para determinar la presencia de factores psicosociales en el entorno laboral (cuestionario de 58 ítems en ocho dimensiones). La población estuvo conformada por 70 trabajadores de la industria florícola, a quienes se evaluó para identificar la prevalencia de los riesgos psicosociales según variables sociodemográficas como edad, género, nivel educativo y etnia. Los resultados

revelaron una alta prevalencia de riesgos psicosociales, afectando al 41 % de los trabajadores, destacando que la dimensión de recuperación fue la más afectada con un 61 % de riesgo, seguida por factores como doble presencia laboral-familiar y acoso laboral, lo que sugiere efectos negativos sobre la salud mental de los empleados. En las conclusiones, los autores enfatizan la necesidad de aplicar estrategias proactivas de prevención para mitigar estos riesgos psicosociales y promover ambientes laborales más saludables y productivos en el sector estudiado.

Existe actualmente una mayor atención, tanto a nivel internacional como nacional, hacia la evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral mediante el uso de instrumentos validados y estandarizados, como el COPSQ y el ISTAS21, los cuales han sido aplicados en distintos sectores y poblaciones de trabajadores. La evidencia revisada coincide en señalar una presencia relevante de factores psicosociales desfavorables en los entornos de trabajo, subrayando la necesidad de desarrollar e implementar acciones de prevención e intervención con un enfoque organizacional, participativo y sostenido en el tiempo. De igual manera, se evidencian limitaciones y vacíos en la investigación dentro de ciertos contextos laborales específicos, lo que respalda la relevancia del presente estudio y resalta la importancia de continuar generando conocimiento científico que permita mejorar las condiciones de trabajo y promover ambientes laborales saludables y sostenibles.

Capítulo 2

Metodología

2.1. Tipo de Investigación

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, dado que se basó en la medición numérica de los factores de riesgo psicosocial y en el análisis estadístico de los datos obtenidos, lo cual permitió describir de manera objetiva la magnitud y distribución de dichos riesgos en la población estudiada.

Además, fue una investigación de tipo transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo, lo que permitió analizar la situación de los riesgos psicosociales tal como se presentaron en ese período específico.

2.2. Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Medir el nivel de riesgo de los factores psicosociales en el área administrativa y comercial de una empresa cuencana.

Objetivos Específicos:

Determinar conceptos clave y herramientas de medición útiles para la evaluación de riesgos psicosociales, a través de una revisión de la literatura.

Identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en la empresa, mediante la aplicación de una herramienta reconocida y validada.

Presentar una propuesta de plan de acción ante los resultados obtenidos.

2.3. Participantes

El presente estudio se ejecutó considerando una muestra conformada por los trabajadores del área administrativa y comercial de la empresa ubicada en la ciudad de Cuenca que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. Se empleó un muestreo no probabilístico, basado en el juicio del investigador, debido a la accesibilidad y apertura brindada por la organización para la recolección de la información. En este sentido, la muestra estuvo integrada por 27 participantes, quienes en su totalidad cumplieron con los criterios definidos para la investigación.

Criterios de Inclusión

Ser trabajador activo del área administrativa o comercial de la empresa cuencana.

Haber cumplido un mínimo de 6 meses en el puesto de trabajo.

Aceptar participar voluntariamente en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

Trabajadores con licencia o vacaciones durante el periodo de aplicación.

Personal que no acepte firmar el consentimiento informado.

2.4. Instrumento de Recolección de Datos

Para la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador, desarrollado y validado por la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, en colaboración con universidades y empresas públicas y privadas del país.

2.4.1. Variables y Dimensiones del Cuestionario

El instrumento evalúa los factores de riesgo psicosocial a través de las siguientes dimensiones:

- **Carga y ritmo de trabajo:** evalúa la cantidad de tareas asignadas, la presión de tiempo y la intensidad con la que deben ejecutarse las actividades laborales, considerando tanto las exigencias físicas como mentales. Un exceso de demandas o plazos muy ajustados puede generar fatiga, estrés y desgaste ocupacional. Esta dimensión es evaluada a través de 4 ítems.
- **Desarrollo de competencias:** analiza las oportunidades que brinda la organización para que el trabajador aplique, fortalezca y amplíe sus conocimientos y habilidades, así como las posibilidades de capacitación y crecimiento profesional. Se compone de 4 ítems.
- **Liderazgo:** valora el estilo de dirección, la claridad en la comunicación, la toma de decisiones, el trato justo y la capacidad del superior para orientar y motivar al equipo, aspectos fundamentales para un clima laboral saludable. En el cuestionario se compone de 6 ítems.
- **Margen de acción y control:** mide el grado de autonomía que posee el trabajador para organizar sus tareas, tomar decisiones y participar en aspectos relacionados con su puesto, lo cual influye directamente en la percepción de control y satisfacción laboral. Es integrado por 4 ítems dentro del instrumento.
- **Organización del trabajo:** se refiere a la planificación, distribución de funciones, definición de roles y coordinación de actividades dentro de la empresa; una estructura

desorganizada puede generar ambigüedad, conflictos y sobrecarga. En el cuestionario está compuesto por 6 ítems.

- **Recuperación:** evalúa la posibilidad de descanso adecuado, pausas durante la jornada, desconexión fuera del horario laboral y equilibrio entre vida personal y trabajo, elementos esenciales para prevenir el agotamiento físico y mental. Se evalúa a través de 5 ítems en el cuestionario.

- **Soporte y apoyo:** examina el respaldo recibido por parte de superiores y compañeros, la cooperación en el equipo y la existencia de canales de comunicación efectivos que permitan resolver dificultades laborales. Está conformado por 5 ítems.

- **Otros factores asociados:** acoso laboral, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, y salud autopercebida.

En otros factores asociados se incluyen variables específicas que pueden incidir significativamente en la salud psicosocial, como el acoso laboral (conductas hostiles o intimidatorias), la adicción al trabajo (dedicación excesiva y compulsiva), las condiciones de trabajo (ambiente físico y recursos disponibles), la doble presencia (conflicto entre responsabilidades laborales y familiares), la estabilidad laboral y emocional (seguridad en el empleo y bienestar psicológico) y la salud autopercebida, que refleja la valoración subjetiva que el trabajador tiene sobre su propio estado de salud en relación con su actividad laboral. La evaluación de estos factores se realiza a través de 24 ítems en el cuestionario.

La variable principal del estudio corresponde a los riesgos psicosociales laborales, evaluados de forma global y por cada dimensión del cuestionario.

2.4.2. Forma de Calificación y Niveles de Riesgo

La calificación del cuestionario se realizó conforme a la guía técnica oficial del Ministerio del Trabajo del Ecuador, mediante la asignación de puntajes a cada ítem y el cálculo de los puntajes parciales por dimensión y del puntaje global. Los resultados obtenidos se contrastaron con los baremos establecidos por el Ministerio del Trabajo (2018), los cuales permiten clasificar el nivel de riesgo psicosocial en categorías como riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto. Esta clasificación facilita la interpretación de los resultados y la priorización de acciones preventivas.

El Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales desarrollado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), utiliza una escala tipo Likert de cuatro niveles, diseñada para medir la percepción de los trabajadores sobre diferentes factores psicosociales en el entorno laboral. Las opciones de respuesta y su puntaje asignado son las siguientes:

Completamente de acuerdo = 4 puntos

Parcialmente de acuerdo = 3 puntos

Poco de acuerdo = 2 puntos

En desacuerdo = 1 punto

Esta escala permite cuantificar las respuestas ante cada ítem del cuestionario, el cual consta de 58 preguntas agrupadas en ocho dimensiones, facilitando así la evaluación cuantitativa de los riesgos psicosociales en la organización (MDT, 2018).

Los resultados se interpretan según puntos de corte establecidos por dimensión (MDT, 2018), donde:

Tabla 1*Puntos de corte para la interpretación de resultados por dimensión*

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 – 16	8 – 12	4 – 7
Desarrollo de competencias	13 – 16	8 – 12	4 – 7
Margen de acción y control	13 – 16	8 – 12	4 – 7
Liderazgo	18 – 24	12 – 17	6 – 11
Organización del trabajo	18 – 24	12 – 17	6 – 11
Recuperación	16 – 20	10 – 15	5 – 9
Soporte y apoyo	16 – 20	10 – 15	5 – 9
Otros puntos importantes	73 – 96	49 – 72	24 – 48

El cuestionario clasifica a los resultados en tres niveles:

- **Riesgo bajo:** Representa condiciones laborales adecuadas que no generan afectaciones significativas a la salud física o mental del trabajador. Se recomienda mantener acciones preventivas y monitoreo periódico.
- **Riesgo medio:** Indica la presencia de factores que pueden generar efectos negativos en el mediano plazo si no se implementan medidas correctivas.
- **Riesgo alto:** Representa condiciones críticas que requieren intervención inmediata.

2.4.3. Fiabilidad del Instrumento (Alfa de Cronbach)

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2018), el cuestionario presenta una alta consistencia interna, evidenciada por un Alfa de Cronbach de 0,968, lo que demuestra un elevado

nivel de fiabilidad. Además, cuenta con adecuados indicadores de validez de constructo y de criterio, lo que respalda su uso para la evaluación de riesgos psicosociales en el contexto laboral ecuatoriano.

2.5. Procedimientos

Gestión de Permisos

Se realizó una solicitud formal de autorización dirigida a la gerencia de la empresa, en la cual se expondrán los objetivos, alcance y beneficios del estudio. Esta gestión permitió garantizar el acceso a la información necesaria y la colaboración del personal involucrado, asegurando que la investigación se lleve a cabo dentro del marco institucional y ético correspondiente.

Preparación Conjunta con el Personal

Se llevó a cabo una reunión de coordinación con el personal participante, en la que se explicó la finalidad del estudio, la importancia de su participación y el uso que se dará a la información recolectada. Asimismo, se brindó una inducción informativa sobre qué son los riesgos psicosociales, sus principales características y cómo pueden influir en la salud y el desempeño laboral. Esta etapa buscó generar confianza y asegurar una adecuada comprensión del proceso y de los conceptos clave por parte de los colaboradores.

Firma del Consentimiento Informado

Previo a la aplicación del instrumento, cada participante firmó un consentimiento informado, en el cual se garantizó la confidencialidad, el anonimato de los datos y la participación voluntaria, cumpliendo con los principios éticos de la investigación.

Organización del Cuestionario en Formato Físico

El cuestionario fue revisado y organizado en formato físico, verificando la claridad de las preguntas, la correcta secuencia de los ítems y la disponibilidad del número suficiente de copias para su aplicación a la población definida.

Coordinación del Cronograma de Aplicación

Se estableció un cronograma de aplicación del cuestionario en coordinación con la empresa, considerando los horarios laborales y procurando no interferir con las actividades habituales del personal. Esto permitió una aplicación ordenada y eficiente del instrumento.

Aplicación del Instrumento

La administración del cuestionario se realizó de manera presencial a la población seleccionada (considerando los criterios de inclusión y exclusión), brindando las instrucciones necesarias para su correcta respuesta. Durante este proceso se garantizó la confidencialidad de la información y se resolvieron dudas sin influir en las respuestas de los participantes.

Procesamiento de Datos

Una vez recolectada la información, se procedió a la revisión y depuración de los cuestionarios, descartando aquellos incompletos o con inconsistencias; posteriormente, los datos fueron codificados y tabulados utilizando Microsoft Excel, empleando una matriz disponible en la página del Ministerio del Trabajo que facilitó la organización de la información, así como el análisis y la elaboración de gráficos de barras para la presentación de los resultados.

Análisis de Datos

Se realizará el análisis de los datos mediante estadística descriptiva, calculando los niveles de riesgo por cada dimensión evaluada y de manera global. Asimismo, se elaboraron gráficos y tablas que permitieron una interpretación visual clara y comprensible de los resultados obtenidos.

Elaboración del Informe Final

Finalmente, se elaboró el informe final, el cual fue presentado a la Gerencia de Talento Humano de la empresa objeto de estudio. En dicho informe se expuso la interpretación de los resultados obtenidos, las conclusiones más relevantes y la formulación de propuestas orientadas al diseño de un plan de acción. Este plan, enfocado en la prevención y mitigación de los riesgos identificados, contribuyendo de manera significativa a la mejora de las condiciones laborales y organizacionales de la empresa.

Capítulo 3

Resultados

La evaluación de riesgos psicosociales se aplicó al personal de la organización mediante un cuestionario basado en los factores establecidos en la normativa vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, con el fin de identificar y analizar las condiciones laborales que pueden afectar el bienestar de los trabajadores.

La muestra del área administrativa y comercial de la empresa, ubicada en la ciudad de Cuenca, estuvo conformada por 27 trabajadores, los mismos que cumplieron los criterios de inclusión en su totalidad.

Los resultados se presentan por dimensiones, considerando los niveles de riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, con el propósito de identificar las áreas que requieren intervención preventiva.

Los datos obtenidos reflejan que, de manera general, predominan los niveles de riesgo bajo, lo cual indica condiciones laborales relativamente favorables; sin embargo, existen dimensiones con presencia de riesgo medio que deben ser monitoreadas y gestionadas para evitar su incremento.

3.1. Resultados por Dimensión

Tabla 2

Resultados de riesgo psicosocial por dimensión.

Dimensiones	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	65%	35%	0%
Desarrollo de competencias	85%	15%	0%
Liderazgo	88%	12%	0%
Margen de acción y control	65%	35%	0%
Organización del trabajo	92%	8%	0%
Recuperación	85%	15%	0%
Soporte y apoyo	73%	27%	0%
Otros puntos importantes	92%	8%	0%

La tabla refleja un panorama organizacional mayormente positivo, ya que en todas las dimensiones el riesgo alto es inexistente (0%) y predomina ampliamente el riesgo bajo, con porcentajes entre 65% y 92%. Las áreas mejor evaluadas son organización del trabajo y otros puntos importantes (92%), seguidas de liderazgo (88%), desarrollo de competencias y recuperación (85%), lo que evidencia una percepción favorable en la gestión, la estructura organizativa y las oportunidades de crecimiento profesional.

No obstante, se identifican algunas dimensiones con mayor presencia de riesgo medio, especialmente carga y ritmo de trabajo y margen de acción y control (35%), así como soporte y apoyo (27%). Aunque estos niveles no representan una situación crítica, sí señalan áreas de atención preventiva relacionadas con posibles exigencias laborales elevadas y percepción de autonomía limitada. En conjunto, los resultados muestran una organización estable y saludable, con oportunidades de mejora focalizadas para fortalecer el bienestar laboral.

3.2. Resultados de Otros Factores Psicosociales Relevantes

Tabla 3

Otros factores asociados

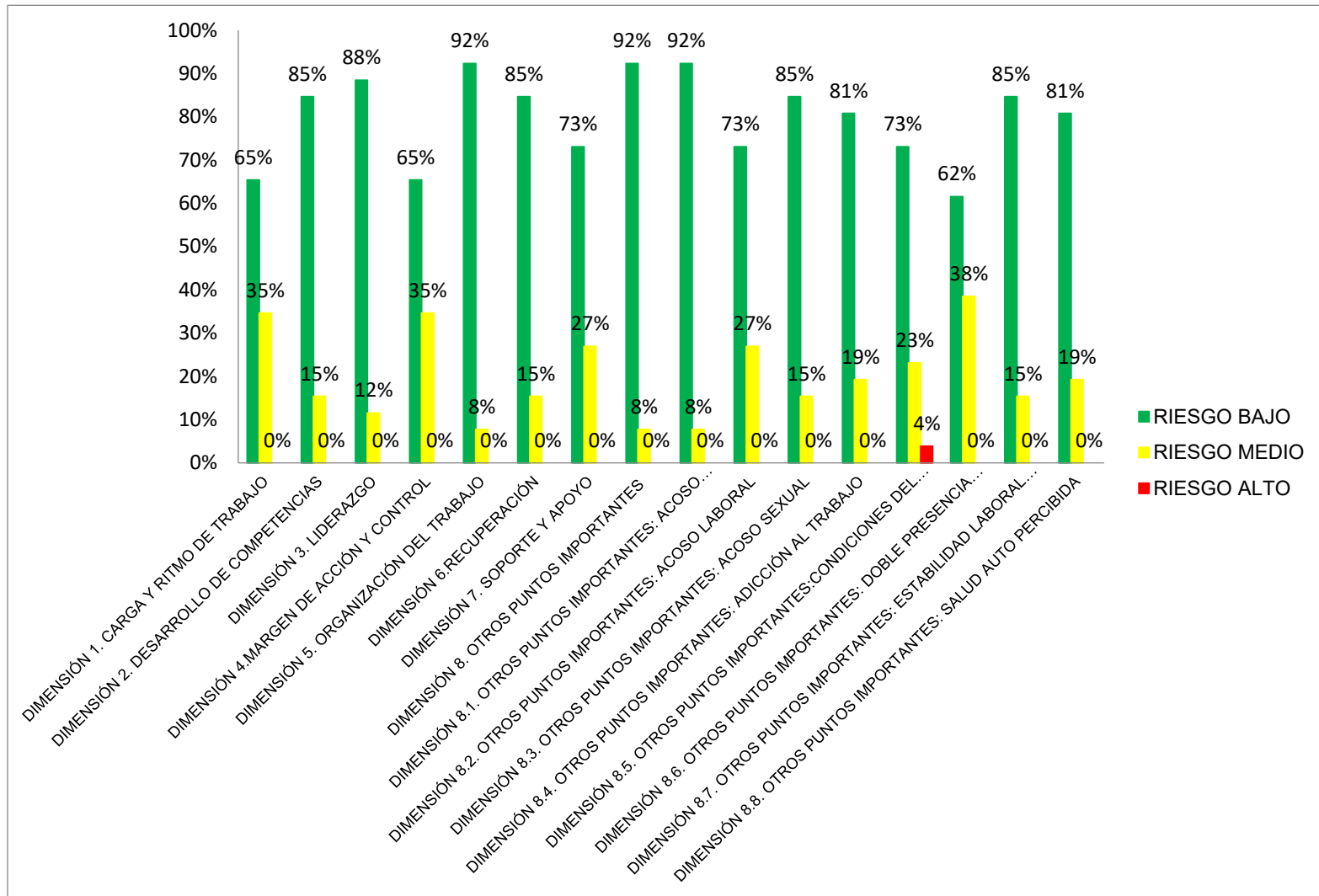
Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Acoso discriminatorio	92%	8%	0%
Acoso laboral	73%	27%	0%
Acoso sexual	85%	15%	0%
Adicción al trabajo	81%	19%	0%
Condiciones del trabajo	73%	23%	4%
Doble presencia	62%	38%	0%
Estabilidad laboral y emocional	85%	15%	0%
Salud autopercebida	81%	19%	0%

Los resultados muestran un panorama mayormente favorable en los factores psicosociales evaluados, ya que predomina el riesgo bajo en casi todas las dimensiones y el riesgo alto está prácticamente ausente, apareciendo solo en condiciones del trabajo con un 4%. Destacan niveles muy bajos de riesgo en acoso discriminatorio (92%), acoso sexual (85%) y estabilidad laboral y emocional (85%), lo que sugiere un entorno laboral generalmente respetuoso y con percepción de estabilidad.

Sin embargo, se observan niveles importantes de riesgo medio en doble presencia (38%), acoso laboral (27%) y condiciones del trabajo (23%), lo que indica posibles tensiones relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y personal, conflictos interpersonales y aspectos del entorno físico u organizativo. Además, se identifica un 4% de riesgo alto en la dimensión de condiciones del trabajo, lo que sugiere la necesidad de implementar acciones específicas orientadas a mejorar estos aspectos. Aunque no se evidencian situaciones críticas generalizadas, estos resultados señalan áreas que requieren atención preventiva para fortalecer el bienestar y evitar que evolucionen hacia niveles de mayor riesgo.

Figura 1

Interpretación de resultados



El análisis gráfico evidencia:

- En los resultados obtenidos no se evidencian niveles altos significativos, exceptuando un 4% en condiciones de trabajo, lo cual debe considerarse como un indicador preventivo.

Una predominancia del riesgo bajo en todas las dimensiones evaluadas. No obstante, se identifican niveles de riesgo medio en:

- Carga y ritmo de trabajo (35%)
- Margen de acción y control (35%)
- Doble presencia laboral–familiar (38%)
- Soporte y apoyo (27%)
- Acoso laboral (27%)

Estos resultados muestran que, aunque el clima organizacional es estable, existen factores relacionados con la organización del trabajo y equilibrio laboral-personal que requieren fortalecimiento.

En conclusión, el análisis evidencia que la organización presenta condiciones psicosociales mayormente favorables, con predominio del riesgo bajo y ausencia de niveles significativos de riesgo alto, lo que refleja una gestión adecuada en liderazgo, organización del trabajo, desarrollo de competencias y estabilidad laboral. Aunque se identifica un 4% de riesgo alto en condiciones del trabajo como señal preventiva, los principales aspectos a fortalecer se concentran en dimensiones con riesgo medio, como carga laboral, margen de acción, doble presencia, soporte y acoso laboral, lo que requiere acciones de mejora orientadas a optimizar la distribución del trabajo, fortalecer el apoyo organizacional y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal para garantizar el bienestar y la sostenibilidad institucional.

Capítulo 4

Plan de Acción

A partir de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales, se propone un Plan de Acción orientado a prevenir y fortalecer las condiciones laborales, reducir los niveles de riesgo medio detectados y promover el bienestar organizacional.

El plan se enfoca en estrategias de intervención organizacional basadas en la prevención primaria, capacitación y mejora de procesos internos.

4.1. Objetivo General

Implementar estrategias de intervención organizacional que permitan prevenir y reducir los riesgos psicosociales identificados, fortaleciendo el bienestar laboral y la productividad del personal.

4.2. Objetivos Específicos

- Reducir los factores asociados a la carga laboral.
- Fortalecer el soporte organizacional.
- Promover el equilibrio trabajo–familia.
- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Prevenir situaciones de acoso laboral.

4.3. Plan de Acción

Tabla 4

Plan de intervención de riesgos psicosociales

Dimensión	Problema identificado	Actividad	Responsable	Tiempo	Indicador
Carga y ritmo de trabajo	Sobrecarga laboral	Revisión de distribución de tareas	Talento Humano	Trimestral	Nueva medición
Margen de acción y control	Bajo nivel de autonomía	Taller de empowerment laboral	Talento Humano	Semestral	Mejora en encuesta interna
Soporte y apoyo	Necesidad de acompañamiento organizacional	Implementación de espacios de retroalimentación y apoyo psicosocial	Jefaturas	Permanente	Participación del personal
Doble presencia	Conflicto trabajo-familia	Implementación de horarios flexibles	Gerencia	Semestral	Disminución de estrés laboral
Condiciones de trabajo	Factores físicos y organizacionales	Inspecciones ergonómicas	Seguridad y Salud	Trimestral	Reportes de mejora
Acoso laboral	Riesgo medio identificado	Protocolo de prevención de acoso	Talento Humano	Anual	Disminución de casos reportados

Las acciones propuestas se basan en tres niveles:

4.3.1. Prevención Primaria

- Mejorar la organización del trabajo
- Fortalecer liderazgo organizacional

- Capacitación continua

4.3.2. Prevención Secundaria

- Evaluaciones y seguimientos periódicos de riesgos psicosociales

4.3.3. Prevención Terciaria

- Atención psicológica ocupacional
- Protocolos de intervención en casos críticos

4.3.4. Cronograma

Tabla 5

Cronograma general

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Socialización resultados	X					
Capacitación liderazgo		X				
Evaluación carga laboral			X			
Programa bienestar laboral				X	X	X

4.3.5. Evaluación del Plan

El plan será evaluado mediante:

- Indicadores de riesgos laborales
- Disminución de niveles de riesgo medio

- Seguimiento de ausentismo laboral
- Encuestas de satisfacción laboral

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que, en términos generales, los niveles de riesgo psicosocial dentro de la organización evaluada se ubican predominantemente en niveles de riesgo bajo, lo que indica condiciones laborales relativamente favorables. Estos resultados son similares a los reportados por Orozco et al. (2023), la población de este estudio estuvo conformada por 100 empleados voluntarios, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Participaron trabajadores de diversas organizaciones y sectores, tanto públicos como privados, el estudio se desarrolló en Ecuador, pero no se especifica una sola ciudad en particular, ya que la muestra provino de distintas organizaciones del país, quienes identificaron niveles moderados de riesgo en factores específicos como las exigencias laborales y el conflicto trabajo–familia, pero con predominio de condiciones manejables. En dicho estudio, las organizaciones implementaron estrategias como la redistribución de cargas de trabajo y programas de conciliación laboral–familiar para reducir estos riesgos.

En relación con la dimensión carga y ritmo de trabajo, donde se identificó un 35% de riesgo medio, los resultados son similares a los de Orozco et al. (2023), quienes también evidenciaron niveles moderados asociados a altas demandas laborales. En esas organizaciones, se aplicaron medidas como la planificación de tareas, control de tiempos y pausas activas, lo que permitió disminuir la sobrecarga y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Respecto a la dimensión margen de acción y control (35% riesgo medio), los resultados también coinciden con el estudio antes mencionado, que evidencian niveles intermedios en la percepción de autonomía laboral. En estas investigaciones, las empresas fortalecieron la

participación de los trabajadores en la toma de decisiones y promovieron mayor flexibilidad en la organización de tareas, logrando mejoras en la percepción de control y satisfacción laboral.

Por otro lado, las dimensiones de liderazgo, organización del trabajo y desarrollo de competencias, que presentan predominio de riesgo bajo, muestran resultados similares a los reportados en investigaciones previas como el estudio de Navarro et al. (2022) en España con trabajadores evaluados mediante el COPSQ-ISTAS21, donde las relaciones interpersonales y el liderazgo se asociaron con mejores indicadores de salud, así como con la investigación realizada por Valencia y Revelo (2025) en el sector de la construcción en Ecuador, donde la adecuada organización del trabajo influye en los niveles de riesgo psicosocial, donde un entorno organizacional estructurado y prácticas de gestión adecuadas contribuyen a mantener niveles favorables de riesgo psicosocial. En estos casos, las organizaciones reforzaron la capacitación continua, la comunicación interna y el liderazgo participativo como estrategias clave.

En cuanto a la dimensión soporte y apoyo, donde se identificó un 27% de riesgo medio, los resultados son similares a los encontrados en estudios recientes, como el de Orozco et al. (2023), donde el apoyo organizacional no es percibido de manera homogénea. En dichas investigaciones, las empresas implementaron programas de acompañamiento, espacios de retroalimentación y fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitió mejorar la percepción de apoyo entre los colaboradores.

Respecto a los otros factores psicosociales, los resultados evidencian un panorama mayormente favorable, lo cual es consistente con estudios como el de Cárdenas Moncayo e Almeida Bercela (2021) en Quito, donde se identificaron niveles de riesgo bajo en dimensiones como carga y ritmo de trabajo, así como con Ayyashi et al. (2024), quienes destacan la

importancia de mantener condiciones laborales saludables para prevenir afectaciones en la salud mental, que reportan bajos niveles de acoso y adecuada estabilidad laboral en organizaciones con políticas internas claras. En estos casos, las acciones implementadas incluyeron protocolos de prevención del acoso, canales de denuncia y programas de bienestar laboral.

Sin embargo, los resultados también muestran dimensiones que requieren atención, como la doble presencia (38% riesgo medio) y el acoso laboral (27% riesgo medio). Estos hallazgos son similares a los reportados por Orozco et al. (2023), quienes identificaron el conflicto trabajo–familia como un factor relevante. En dichas organizaciones, se promovieron horarios flexibles y programas de equilibrio vida–trabajo como medidas de intervención.

Los resultados del presente estudio contrastan con los hallazgos de Chimbo (2024) en el sector florícola ecuatoriano, donde se evidenció una alta prevalencia de riesgos psicosociales, especialmente en la dimensión de recuperación. A diferencia de ese contexto, la organización analizada presenta condiciones más favorables. En el caso del sector florícola, las acciones implementadas incluyeron pausas laborales obligatorias, reducción de jornadas extensas y programas de salud ocupacional para mitigar el impacto de los riesgos.

En síntesis, los resultados de esta investigación son en su mayoría similares a los estudios del estado del arte, con presencia de niveles bajos de riesgo y algunos factores en nivel medio que requieren intervención. Las experiencias de otras organizaciones muestran que la implementación de estrategias como la mejora en la organización del trabajo, el fortalecimiento del apoyo organizacional y la conciliación entre la vida laboral y personal contribuyen significativamente a la reducción de los riesgos psicosociales.

Conclusiones

Los resultados del estudio permiten concluir, en primer lugar, que los riesgos psicosociales constituyen un fenómeno multidimensional que influye directamente en el bienestar laboral, lo cual es coherente con el marco teórico revisado. Asimismo, se confirma que la evaluación sistemática de estos riesgos es una herramienta fundamental para identificar condiciones organizacionales que pueden afectar la salud y el desempeño de los trabajadores.

En el plano práctico, se concluye que la organización evaluada presenta condiciones psicosociales mayormente favorables, evidenciadas en el predominio de niveles de riesgo bajo en la mayoría de las dimensiones. No obstante, la presencia de riesgos medios en carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, soporte y apoyo, así como en doble presencia y acoso laboral, indica la necesidad de implementar acciones preventivas focalizadas.

Adicionalmente, el hallazgo de un 4% de riesgo alto en condiciones de trabajo constituye un indicador que requiere atención específica, con el fin de evitar su incremento y posibles efectos negativos en el bienestar de los trabajadores.

En síntesis, la investigación evidencia que, aunque la organización presenta un entorno psicosocial mayormente saludable, es necesario fortalecer acciones preventivas en áreas específicas. La medición de riesgos psicosociales se consolida como una herramienta clave para la toma de decisiones, permitiendo promover entornos laborales más saludables, equilibrados y productivos. La organización cuenta con una base adecuada para desarrollar estrategias de mejora continua, siendo pertinente la implementación de medidas como la redistribución de cargas laborales, el fortalecimiento del apoyo organizacional y la promoción del equilibrio entre

la vida laboral y personal, con el objetivo de consolidar un entorno de trabajo saludable y productivo.

Limitaciones y recomendaciones

El estudio adoptó un diseño de tipo transversal, lo que implica que la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo. Esta característica limita la posibilidad de analizar la evolución de los riesgos psicosociales y su comportamiento a lo largo del tiempo, así como identificar relaciones causales entre las variables estudiadas. En este sentido, los resultados obtenidos reflejan una visión única de la situación en un periodo específico.

De igual manera, el estudio se focalizó únicamente en dos áreas específicas de la empresa (administrativa y comercial), dejando fuera otras áreas que podrían presentar condiciones laborales distintas. Esto limita una visión integral de los riesgos psicosociales a nivel organizacional, sin embargo, nos da una visión de cómo probablemente esté el resto de la organización.

Se recomienda a la organización implementar de manera integral el plan de acción propuesto en la presente investigación, orientado a fortalecer los factores protectores y mitigar aquellos elementos que representan riesgo psicosocial. La ejecución de este plan permitirá no solo mantener los niveles bajos de riesgo identificados, sino también promover un entorno laboral más saludable, favoreciendo el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Es fundamental que la empresa establezca un sistema de evaluación periódica de los riesgos psicosociales, con el propósito de monitorear de forma continua las condiciones laborales y detectar oportunamente posibles cambios o situaciones emergentes. Estas evaluaciones deben ser planificadas de manera sistemática y acompañadas de estrategias de intervención,

garantizando así un proceso de mejora continua en la gestión del talento humano y la prevención de riesgos laborales.

Por último, se recomienda considerar que este tipo de mediciones de riesgos psicosociales puede ser aplicado en cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, sector o actividad económica. La evaluación de estos factores constituye una herramienta clave para la toma de decisiones, ya que permite identificar áreas de mejora, diseñar intervenciones específicas y promover entornos de trabajo más seguros, saludables y productivos en diversos contextos organizacionales.

Referencias

- Amoadu, M., Ansah, E. W., y Sarfo, J. O. (2023). Influence of psychosocial safety climate on occupational health and safety: a scoping review. *BMC Public Health*, 23(1), 1344. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16246-x>
- Andrade, M. A., Andrews, D. M., y de Oliveira Sato, T. (2024). Psychosocial work aspects, work ability, mental health and SARS-CoV-2 infection rates of on-site and remote Brazilian workers during the COVID-19 pandemic - a longitudinal study. *BMC Public Health*, 24(1), 2767. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20233-1>
- Ayyashi, N., Alshowkan, A., y Shdaifat, E. (2024). Exploring the relationship between psychosocial factors, work engagement, and mental health: a structural equation modeling analysis among faculty in Saudi Arabia. *BMC Public Health*, 24(1), 1676. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19114-4>
- Belita, E., Neil-Sztramko, S. E., Seale, C., Zhou, F., Ongolo Zogo, C., Boamah, S., Cabaj, J., Jack, S. M., Banfield, L., Neudorf, C., Watson-Creed, G., & Dobbins, M. (2025). *Organizational interventions to support and promote the mental health of healthcare workers during pandemics and epidemics: A systematic review. BMC Health Services Research*, 25(1), 731. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12888-2>
- Cox, T., Griffiths, A., y González, E. (2021). *Research on work-related stress. European Agency for Safety and Health at Work*. https://catalog.nlm.nih.gov/discovery/fulldisplay/alma9911829173406676/01NLM_INST:01NLM_INST
- Chimbo. (2024). *Psychosocial Risk Analysis and its Impact on the Mental Health of Workers in a Floriculture Industry in Ecuador: A Case Study*.

- Ervasti, J., Airaksinen, J., Pentti, J., Kausto, J., Joensuu, M., Oksanen, T., Kivimäki, M., y Vahtera, J. (2025). Psychosocial risks and resources at work and employee well-being in the context of the COVID-19 pandemic: Time series of cross-sections. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 67(3), e181–e186.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003301>
- ETUI. (2024). *Conceptualising work-related psychosocial risks Current state of the art and implications for research*.
- EU-OSHA. (2026). *Investigación sobre riesgos psicosociales y salud mental*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>
- Eurofound (Ed.). (2022). *Psychosocial risks in Europe: Evidence from the European Working Conditions Survey*.
- Fernemark, H., Karlsson, N., Skagerström, J., Seing, I., Karlsson, E., Brulin, E., y Nilsen, P. (2024). Psychosocial work environment in Swedish primary healthcare: a cross-sectional survey of physicians' job satisfaction, turnover intention, social support, leadership climate and change fatigue. *Human Resources for Health*, 22(1), 70.
<https://doi.org/10.1186/s12960-024-00955-4>
- Friberg, E., y Lytsy, P. (2020). Psychosocial interventions at the workplace, a systematic literature review. *European Journal of Public Health*, 30(Supplement_5).
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa166.1364>
- González. (2021). Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología Participativa. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 311–322. <https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v6i3.539>

- Gutiérrez, R., Guerra, y Gutiérrez, M. (2024). *Riesgos psicosociales de los trabajadores de la industria de la madera contrachapada: Un estudio transversal en la Amazonía ecuatoriana*.
- Gutiérrez, Y., Segura, Y., y Porras, L. (2025). Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: revisión sistemática. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i22.372>.
- Helgesson, M., Gustafsson, K., y Leineweber, C. (2023). Psychosocial and organisational work factors as predictors of sickness absence among professionally active adults with common mental disorders. *BMC Psychiatry*, 23(1), 543. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05020-3>
- Heming, M., Hander, N., Gündel, H., Feißt, M., Hansmann, M., Kröger, C., Mulfinger, N., Weber, J., Herold, R., Schröder, U., Wegewitz, U., y Angerer, P. (2025). The impact of psychosocial safety climate on the intervention effect of psychotherapeutic consultation at work in Germany - secondary analysis of a randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 25(1), 3564. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-24394-5>
- Lintanga, A. J. B. J., y Rathakrishnan, B. (2024). The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: the moderating role of organizational climate. *BMC Psychology*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de prevención de riesgo psicosocial*.
- Ministerio De Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186, sobre prevención y atención de discriminación, violencia y acoso laboral* (M. D. T. Del Ecuador, Ed.).

- Moncayo, C., y Bercela, A. (2021). *Evaluación del riesgo psicosocial en técnicos y jefes de área de una empresa constructora de la ciudad de Quito mediante el cuestionario del Ministerio del Trabajo*. Trabajo de titulación de grado, Universidad Internacional SEK.
- Moya Núñez, C. L., Larzabal Fernandez, A., Shugulí Zambrano, C. N., Ramos Noboa, M. I., y Hong Hong, A. E. (2022). CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN TUNGURAHUA (ECUADOR): UNA REVISIÓN. *ECOS DE LA ACADEMIA*, 7(14), 12.
<https://doi.org/10.53358/ecosacademia.v7i14.606>
- Navarro, A., Fernández-Cano, M. I., Salas-Nicas, S., Llorens, C., Moriña, D., y Moncada, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. *Gaceta sanitaria*, 36(4), 376–379.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.004>
- Nazzal, Y., Dogru, F., Schlenke, J., Holzgreve, F., Karassavidis, I., Komanek-Prinz, V., Golbach, R., Wanke, E. M., Oremek, G., Groneberg, D. A., y Ohlendorf, D. (2025). Do psychosocial factors affect the (occupational) well-being of German police officers? A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 25(1), 2531. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23772-3>
- Ocronos. (2025, febrero 23). Estrés laboral y sus posibles efectos en la salud mental del personal de salud. Revisión de la literatura. <https://revistamedica.com/doi-estres-laboral-efectos-salud-mental/>
- OMS. (2024). *Mental health at work*. World Health Organization (WHO).
https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el trabajo.

Orozco Moreno, Z. L., Carranco Madrid, S. D. P., y López Velasco, J. E. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>.

Rohwedder, L. S., Triches, M. I., Sousa, R. A. de, Sato, T. de O., y Mininel, V. A. (2024). Psychosocial risk factors at work and sleep quality in healthcare workers - A cross-sectional study. *Sleep Science (Sao Paulo, Brazil)*, 17(4), e370–e380.
<https://doi.org/10.1055/s-0044-1782172>

Stöllman, Å., Svartengren, M., Lampa, E., y Nyman, T. (2025). The influence of psychosocial factors on productivity when implementing new office designs - a longitudinal explorative study in the Swedish public sector. *BMC Public Health*, 25(1), 1894.
<https://doi.org/10.1186/s12889-025-22953-4>

Valencia-Contrera, M., y Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista Médica de Chile*, 151(2), 229–236. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>

Valencia-González, E., y Revelo-Oña, R. (2022). Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales en una empresa de construcción. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(6–2), 202–220. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-2.1535>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (MDT)

<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. <p>Muchas gracias por su colaboración</p>

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43 años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:

		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
1	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	
-----------------------------------	--

NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				

31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					