REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y / O DE DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA:

Relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A., Guayaquil, 2026

AUTORES:

DANIEL MARCELO SALAZAR RIVERA
SASHA DENNISSE REYES GILCES

TUTOR:

Daniel Rolando Izquierdo Cevallos

Milagro, 2026

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Nosotros, Daniel Salazar Rivera y Sasha Reyes Gilces, en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedemos los derechos de autor de este proyecto de desarrollo, realizado como requisito previo para la obtención del grado de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo, como aporte a la Línea de Investigación Salud Pública y Bienestar Humano Integral - Posgrado, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Asimismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

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

Milagro, 13 de septiembre del 2026



Daniel Marcelo Salazar Rivera

C.I.: 0957886526



Sasha Dennisse Reyes Gilces

C.I.: 0956678957

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación

Yo, Daniel Rolando Izquierdo Cevallos, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, elaborado por Daniel Marcelo Salazar Rivera y Sasha Dennisse Reyes Gilces, cuyo tema es Relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A., Guayaquil, 2026,
que aporta a la Línea de Investigación Salud Pública y Bienestar Humano Integral - Posgrado, previo a la obtención del grado de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Trabajo de titulación que consiste en una investigación aplicada y diagnóstica, con base conceptual, análisis de resultados, conclusiones y fuentes de consulta; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 13 de septiembre del 2026

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO CEVALLOS

Daniel Rolando Izquierdo Cevallos

C.I.: 0909442543

UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los seis días del mes de octubre del año dos mil veintiseis., siendo las 13:30 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. SALAZAR RIVERA DANIEL MARCELO, a defender el Trabajo de Titulación denominado **" ANÁLISIS DE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA DAVMERCORP. S.A., 2026"**, ante el Tribunal de Calificación integrado por: CASTILLO PEREZ GABRIEL VINICIO, Presidente(a), MACIAS DUMES JULISSA DAYANARA en calidad de Vocal; y, BERMUDEZ MENDOZA ANGEL LEONARDO que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	**52.00**
DEFENSA ORAL	**36.00**
PROMEDIO	**88.00**
EQUIVALENTE	**MUY BUENO**

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 14:30 horas.

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
GABRIEL VINICIO CASTILLO PEREZ

CASTILLO PEREZ GABRIEL VINICIO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL

Julissa Dayanara Macias Dumes
Time Stamping Security Data

MACIAS DUMES JULISSA DAYANARA
VOCAL

Firmado electrónicamente por:
ANGEL LEONARDO BERMUDEZ MENDOZA

BERMUDEZ MENDOZA ANGEL LEONARDO
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
DANIEL MARCELO SALAZAR RIVERA

SALAZAR RIVERA DANIEL MARCELO
MAESTRANTE

UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los seis días del mes de octubre del año dos mil veintiseis., siendo las 13:30 horas, de forma PRESENCIAL comparece el/la maestrante, LIC. REYES GILCES SASHA DENNISSE, a defender el Trabajo de Titulación denominado **" ANÁLISIS DE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y SINTOMATOLOGÍA DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA DAVMERCORP. S.A., 2026"**, ante el Tribunal de Calificación integrado por: CASTILLO PEREZ GABRIEL VINICIO, Presidente(a), MACIAS DUMES JULISSA DAYANARA en calidad de Vocal; y, BERMUDEZ MENDOZA ANGEL LEONARDO que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	**52.00**
DEFENSA ORAL	**35.00**
PROMEDIO	**87.00**
EQUIVALENTE	**MUY BUENO**

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 14:30 horas.

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
GABRIEL VINICIO
CASTILLO PEREZ

CASTILLO PEREZ GABRIEL VINICIO

PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL

Julissa Dayanara
Macias Dumes
Time Stamping
Security Data

MACIAS DUMES JULISSA DAYANARA

VOCAL

Firmado electrónicamente por:
ANGEL LEONARDO
BERMUDEZ MENDOZA

BERMUDEZ MENDOZA ANGEL LEONARDO

SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
SASHA DENNISSE
REYES GILCES

REYES GILCES SASHA DENNISSE

MAESTRANTE

Dedicatoria

Dedico este trabajo con profundo amor y gratitud a **Pilar y Nixon**, por ser pilares fundamentales en mi vida, por su apoyo constante, sus palabras de aliento y por acompañarme en cada etapa de este proceso académico y personal.

A ustedes, que han sido ejemplo de esfuerzo, fortaleza y perseverancia, les dedico este logro como muestra de agradecimiento por todo lo que han significado en mi camino. Su presencia, confianza y cariño han sido una motivación invaluable para continuar, incluso en los momentos más difíciles.

Este logro también les pertenece, porque detrás de cada avance, cada sacrificio y cada meta alcanzada, ha estado el amor y el respaldo de quienes creen en mí.

DANIEL MARCELO SALAZAR RIVERA

Dedicatoria

El presente proyecto de titulación está dedicado a Dios, gracias a él pude culminar mi posgrado, dándome sabiduría y capacidad para seguir adelante.

Se la dedico a mis padres y hermana por la confianza que tuvieron en mí, por inculcarme valores y enseñarme que cada esfuerzo tiene su recompensa, por creer en mi capacidad, por seguir al pendiente de mí, por estar presentes en mis momentos difíciles y enseñarme a no rendirme jamás porque todo lo que te propones lo puedes lograr.

A mi mejor amigo que regresó a mi vida en el mejor momento, por creer en mi y recordarme siempre que era capaz de llegar hasta aquí, por los consejos y palabras de aliento, a las nuevas amistades que tuve la oportunidad de conocer durante este posgrado, por cada experiencia compartida, por el compañerismo, el apoyo mutuo, las conversaciones, y por hacer que este recorrido sea más llevadero y significativo.

Y especialmente, me dedico este logro a mí misma, por el esfuerzo, la constancia y la dedicación invertidos durante este recorrido. Por no rendirme ante las dificultades aun cuando llegaba cansada del trabajo por alguna guardia nocturna o un mal turno, por demostrarme que con disciplina, compromiso y perseverancia es posible alcanzar aquello que me proponga.

SASHA DENNISSE REYES GILCES

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por darme sabiduría y permitirme llegar hasta aquí, un logro más en mi vida, a mis padres y hermana que son mi pilar fundamental, me brindaron su apoyo incondicional y aún permanecen a mi lado en este proceso, en esta etapa, deseándome lo mejor, dándome consejos, ánimos para seguir adelante e impulsándome cada día a seguir cumpliendo mis sueños.

SASHA DENNISSE REYES GILCES

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A., empresa empacadora de camarón ubicada en Guayaquil. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por los doce trabajadores administrativos de la empresa, por lo que se aplicó un estudio censal, sin proceso de muestreo.

Para la recolección de información se utilizaron el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y la Escala de Estrés Percibido. Los resultados mostraron que el 58,33 % presentó riesgo psicosocial bajo, el 33,33 % riesgo medio y el 8,33 % riesgo alto. Respecto al estrés percibido, el 75 % se ubicó en nivel moderado, el 16,67 % en nivel bajo y el 8,33 % en nivel alto.

El análisis mediante Rho de Spearman evidenció una relación fuerte, inversa y estadísticamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente de -0,863 y un valor p de 0,0003. Se concluye que la exposición a riesgos psicosociales se relaciona significativamente con el estrés laboral. Aunque el desempeño laboral no fue medido con un instrumento independiente, los hallazgos permiten reflexionar sobre posibles repercusiones organizacionales en las funciones administrativas. Se recomienda fortalecer la gestión psicosocial, la organización del trabajo, el liderazgo saludable y el seguimiento preventivo.

Palabras clave: riesgos psicosociales, estrés laboral, personal administrativo, seguridad y salud ocupacional, gestión preventiva.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between exposure to psychosocial risks and work-related stress among the administrative staff of Davmercorp S.A., a shrimp packing company located in Guayaquil. The study followed a quantitative approach, with a descriptive-correlational scope, a non-experimental design, and a cross-sectional timeframe. The population consisted of the twelve administrative employees of the company; therefore, a census-based study was applied, with no sampling procedure.

Data were collected through the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire for Workplaces issued by the Ecuadorian Ministry of Labor and the Perceived Stress Scale. The results showed that 58.33% of the staff presented a low psychosocial risk level, 33.33% a medium level, and 8.33% a high level. Regarding perceived stress, 75% of workers showed a moderate level, 16.67% a low level, and 8.33% a high level.

Spearman's Rho analysis showed a strong, inverse, and statistically significant relationship between both variables, with a coefficient of -0.863 and a p-value of 0.0003. The study concludes that exposure to psychosocial risks is significantly related to work-related stress. Although job performance was not measured through an independent instrument, the findings allow reflection on possible organizational implications for administrative functions. Preventive actions are recommended to strengthen psychosocial risk management, work organization, healthy leadership, and periodic monitoring.

Keywords: psychosocial risks, work-related stress, administrative staff, occupational health and safety, preventive management.

Lista de Tablas

Tabla 1. Caracterización general del personal administrativo de Davmercorp S.A.

Tabla 2. Resultado global de la evaluación de riesgos psicosociales.

Tabla 3. Resultados por dimensiones principales de riesgos psicosociales.

Tabla 4. Resultados de subdimensiones de “otros puntos importantes”.

Tabla 5. Resultados de estrés percibido.

Tabla 6. Resultados individuales de riesgo psicosocial y estrés percibido.

Tabla 7. Correlación entre riesgo psicosocial y estrés percibido.

Tabla 8. Correlación entre dimensiones de riesgo psicosocial y estrés percibido.

Tabla 9. Plan preventivo propuesto para el área administrativa

Índice / Sumario

Introducción 12
CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación 15
1.1. Planteamiento del problema 15
1.2. Delimitación del problema 16
1.3. Formulación del problema 17
1.4. Preguntas de investigación 18
1.5. Objetivos 19
1.5.1. Objetivo general 19
1.5.2. Objetivos específicos 19
1.6. Hipótesis 19
1.7. Justificación 20
1.8. Declaración de las variables (Operacionalización) 22
CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial 24
2.1. Antecedentes Referenciales 24
2.1.1. Antecedentes internacionales 25
2.1.2. Antecedentes nacionales 29
2.2. Marco Conceptual 35
2.3. Marco Teórico 38
CAPÍTULO III: Diseño Metodológico 42
3.1. Tipo y diseño de investigación 42
3.2. Población y estudio censal 45
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos 46
3.4. Procesamiento estadístico de la información 49
CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados 52
4.1. Análisis e Interpretación de Resultados 52
4.1.1. Caracterización de la población evaluada 52
4.1.2. Resultados globales de la evaluación de riesgos psicosociales 54
4.1.3. Resultados por dimensiones de riesgos psicosociales 55
4.1.4. Análisis de otros puntos importantes 57
4.1.5. Resultados de la Escala de Estrés Percibido 60
4.1.6. Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral 61
4.1.7. Correlación entre dimensiones de riesgo psicosocial y estrés laboral 61
4.1.8. Interpretación de posibles repercusiones en el desempeño administrativo 62
4.1.9. Síntesis general de resultados 65
CAPÍTULO V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones 67
5.1. Discusión 67
5.2. Conclusiones 69
5.3. Recomendaciones 73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 77
ANEXOS 81

Introducción

Los riesgos psicosociales constituyen una problemática relevante para la Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que se originan en la forma en que se organiza, dirige y desarrolla la actividad laboral. Estos factores no se reducen a situaciones individuales del trabajador, sino que se vinculan con condiciones como la carga y ritmo de trabajo, el liderazgo, el apoyo social, la comunicación, la claridad de funciones, la recuperación y las condiciones laborales. Cuando estos elementos no son identificados y gestionados de manera preventiva, pueden favorecer la aparición de estrés laboral y afectar el bienestar de las personas que sostienen los procesos administrativos de una organización.

En el caso del personal administrativo, las exigencias laborales suelen expresarse mediante el cumplimiento de plazos, la coordinación de información entre áreas, la atención de requerimientos internos y externos, el manejo documental, la precisión en los registros y la respuesta oportuna a procesos operativos, comerciales y financieros. Aunque este grupo no siempre se encuentra expuesto a los riesgos físicos propios de los procesos productivos, sí puede enfrentar demandas organizacionales capaces de generar tensión, fatiga mental y dificultades para mantener un desempeño eficiente durante la jornada.

Davmercorp S.A. es una empresa empacadora de camarón ubicada en la ciudad de Guayaquil. Su personal administrativo cumple funciones de apoyo documental, financiero, comercial, logístico y de coordinación con las áreas operativas. Por ello, resulta pertinente analizar las condiciones psicosociales presentes en este grupo

laboral y establecer su relación con el estrés, considerando que la gestión preventiva debe incluir tanto los riesgos tradicionales como aquellos vinculados con la organización del trabajo.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se aplicó un estudio censal, debido a que participaron los doce trabajadores que conforman la totalidad del personal administrativo de la empresa. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y la Escala de Estrés Percibido.

El propósito central del estudio es determinar la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A. El desempeño laboral no se mide mediante un instrumento independiente; no obstante, se aborda de manera interpretativa a partir de los resultados obtenidos y de la revisión teórica, como una posible repercusión organizacional asociada al estrés y a las condiciones psicosociales desfavorables. Esta precisión metodológica permite conservar coherencia entre las variables efectivamente medidas, los objetivos, la hipótesis y el análisis estadístico.

El documento se estructura en cinco capítulos. El Capítulo I presenta el problema de investigación, su delimitación, formulación, preguntas, objetivos, hipótesis, justificación y variables. El Capítulo II desarrolla los antecedentes referenciales, el marco conceptual y el marco teórico. El Capítulo III describe el diseño metodológico, la población censal, los métodos, técnicas, instrumentos y procesamiento estadístico. El Capítulo IV expone el análisis e interpretación de resultados.

Finalmente, el Capítulo V presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones, incluyendo un plan preventivo orientado a la mejora de la gestión psicosocial en el área administrativa.

CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, los riesgos psicosociales se reconocen como factores relevantes dentro de la gestión preventiva de las organizaciones, debido a que pueden afectar la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Estos riesgos se originan en condiciones relacionadas con la organización del trabajo, las características de las tareas, la comunicación, el liderazgo, el apoyo social, la participación, la claridad de funciones y la posibilidad de recuperación durante o después de la jornada laboral.

En el personal administrativo, esta problemática adquiere importancia porque sus funciones requieren concentración, cumplimiento de plazos, manejo de información, atención de requerimientos, coordinación de actividades y responsabilidad sobre procesos esenciales para el funcionamiento institucional. Cuando estas exigencias se desarrollan en contextos de sobrecarga, comunicación deficiente, ambigüedad de funciones, escaso apoyo o liderazgo inadecuado, pueden relacionarse con mayores niveles de estrés laboral.

Davmercorp S.A., empresa empacadora de camarón ubicada en Guayaquil, cuenta con un área administrativa conformada por doce trabajadores. Aunque su actividad económica principal se relaciona con procesos productivos y logísticos, el área administrativa sostiene actividades documentales, financieras, comerciales y operativas que permiten la continuidad de la organización. Por tanto, las condiciones psicosociales del personal administrativo deben ser evaluadas como parte de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro de las organizaciones, los riesgos psicosociales no siempre se identifican oportunamente, ya que sus efectos pueden manifestarse de forma progresiva y confundirse con problemas de rendimiento, falta de compromiso o situaciones personales del trabajador. Sin embargo, estas manifestaciones pueden estar relacionadas con la forma en que se distribuye el trabajo, se comunican las instrucciones, se ejerce el liderazgo y se brindan recursos para afrontar las exigencias laborales.

Por ello, resulta necesario analizar qué relación existe entre la exposición a riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A. Esta relación debe estudiarse desde un enfoque descriptivo-correlacional, sin asumir causalidad directa, debido a que el diseño de la investigación no manipula variables ni realiza seguimiento longitudinal.

La problemática central de esta investigación consiste en determinar la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo. El desempeño laboral será considerado únicamente como una posible repercusión interpretativa, debido a que no será medido mediante un instrumento independiente. A partir de esta delimitación se plantean las preguntas de investigación correspondientes.

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación se delimita al análisis de dos variables principales: la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral. La exposición a riesgos psicosociales será evaluada a partir de dimensiones relacionadas con carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes definidos por el instrumento del Ministerio del Trabajo.

Desde el punto de vista temático, el estudio no incorpora el desempeño laboral como variable medida estadísticamente. Este componente se abordará de manera interpretativa, con base en los fundamentos teóricos y en los resultados de las variables principales, considerando que el estrés puede generar repercusiones en la concentración, eficiencia, motivación y cumplimiento de tareas administrativas.

En cuanto a la delimitación espacial, el estudio se desarrollará en la empresa Davmercorp S.A., ubicada en la ciudad de Guayaquil, específicamente en el área administrativa. La delimitación poblacional estará conformada por los doce trabajadores administrativos, quienes representan la totalidad de la población de estudio; por ello, se aplicará un estudio censal y no un proceso de muestreo.

Respecto a la delimitación temporal, la investigación corresponde al año 2026, periodo en el que se aplicaron los instrumentos, se organizaron los datos y se realizó el análisis estadístico. Los resultados describen la realidad del grupo evaluado y deben interpretarse dentro del contexto organizacional de la empresa.

Finalmente, el alcance de la investigación se limita a establecer asociaciones entre las variables estudiadas. Por tanto, los hallazgos no pretenden demostrar causalidad absoluta ni generalizarse automáticamente a otras empresas del sector camaronero, sino aportar información útil para la gestión preventiva de Davmercorp S.A.

1.3. Formulación del problema

Los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral pueden relacionarse con el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, especialmente cuando se manifiestan mediante sobrecarga laboral, presión constante, falta de

apoyo organizacional, conflictos interpersonales, ambigüedad de funciones, dificultades de comunicación y escasos espacios de recuperación.

En el personal administrativo, estas condiciones pueden asociarse con mayores niveles de estrés laboral, afectando la motivación, la concentración, la calidad del trabajo, la capacidad de respuesta y el cumplimiento de funciones. Cuando el estrés se mantiene de manera prolongada, puede generar agotamiento emocional, fatiga mental, irritabilidad, disminución del bienestar y dificultades para sostener un adecuado ritmo de trabajo.

Por ello, surge la necesidad de analizar la relación existente entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A., considerando que los posibles efectos sobre el desempeño serán interpretados de forma teórica y no mediante medición estadística directa.

1.4. Preguntas de investigación

Pregunta general:

¿Qué relación existe entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A., Guayaquil, 2026?

Preguntas específicas:

1. ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el área administrativa de Davmercorp S.A.?

2. ¿Qué nivel de estrés laboral presenta el personal administrativo de Davmercorp S.A.?

3. ¿Cuál es la relación estadística entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo?

4. ¿Qué medidas preventivas pueden proponerse para reducir los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el área administrativa?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A., Guayaquil, 2026.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el área administrativa de Davmercorp S.A.

- Evaluar los niveles de estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A.

- Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral en el personal administrativo.

- Proponer medidas preventivas y estrategias de intervención orientadas a la reducción de los riesgos psicosociales y del estrés laboral en el área administrativa.

1.6. Hipótesis

Para efectos del contraste estadístico, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación estadísticamente significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A., Guayaquil, 2026.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación estadísticamente significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A., Guayaquil, 2026.

1.7. Justificación

La justificación de la investigación se organiza desde una perspectiva científica, normativa, teórica, metodológica y práctica, con la finalidad de demostrar la necesidad e importancia de estudiar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal administrativo de Davmercorp S.A.

La presente investigación se justifica por la necesidad de analizar una problemática actual y relevante dentro del ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo: la exposición a riesgos psicosociales y su relación con el estrés laboral del personal administrativo. En las organizaciones, este grupo de trabajadores cumple funciones esenciales relacionadas con la gestión documental, atención de requerimientos, coordinación de procesos, manejo de información, cumplimiento de plazos y apoyo a la toma de decisiones, por lo que su bienestar resulta fundamental para el funcionamiento institucional.

Desde el punto de vista científico, el estudio aporta evidencia sobre la relación entre condiciones psicosociales y estrés laboral en una empresa empacadora de

camarón, contexto que ha sido menos abordado en comparación con instituciones públicas, educativas o de salud. Esta delimitación permite ampliar la discusión académica sobre la gestión psicosocial en áreas administrativas vinculadas a procesos productivos.

Desde el punto de vista normativo, el Decreto Ejecutivo 255 de 2024, que expide el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, respalda la obligación de promover una cultura preventiva y proteger la salud de los trabajadores. Asimismo, la Decisión 584 de la Comunidad Andina establece principios de prevención de riesgos laborales y mejoramiento de condiciones de trabajo; mientras que la Resolución C.D. 513 del IESS regula la protección frente a contingencias derivadas del trabajo. En el ámbito de prevención de discriminación, violencia y acoso laboral aplicable al sector privado, el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 se relaciona con la necesidad de fortalecer entornos laborales respetuosos y seguros, aspecto vinculado con la dimensión de otros puntos importantes del cuestionario de riesgos psicosociales.

Desde el punto de vista teórico, los resultados obtenidos guardan relación con los antecedentes revisados, los cuales señalan que factores como carga laboral, liderazgo, apoyo social, organización del trabajo y recuperación pueden relacionarse con el estrés laboral. Asimismo, los hallazgos se alinean principalmente con el modelo Demandas-Recursos Laborales (JD-R), complementado por los modelos Demanda-Control-Apoyo Social y Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, que explican cómo las condiciones laborales pueden generar respuestas de tensión cuando las demandas superan los recursos disponibles.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se justifica porque utiliza instrumentos estructurados para evaluar las variables principales. Para medir la exposición a riesgos psicosociales se empleará el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, mientras que para

evaluar el estrés laboral se utilizará la Escala de Estrés Percibido. El desempeño laboral no será medido mediante un instrumento independiente, sino interpretado como una posible repercusión organizacional derivada de los hallazgos.

Desde el punto de vista práctico, la investigación aporta información útil para la gestión preventiva de Davmercorp S.A. Los resultados permiten reconocer que la empresa cuenta con condiciones generales favorables en algunos aspectos, pero también presenta áreas que requieren intervención. Por ello, la investigación constituye una base para diseñar acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales, controlar el estrés laboral y promover un ambiente administrativo más saludable.

Por lo tanto, la investigación es pertinente porque analiza una problemática que puede afectar la salud de los trabajadores y el funcionamiento administrativo de la organización. Su desarrollo permitirá generar información útil para la toma de decisiones preventivas, la promoción del bienestar laboral y el fortalecimiento de ambientes de trabajo saludables en Davmercorp S.A.

1.8. Declaración de las variables (Operacionalización)

La presente investigación considera como variable independiente la exposición a riesgos psicosociales, debido a que representa el conjunto de condiciones laborales y organizacionales que pueden influir en la salud física, mental y emocional del trabajador. Como variable dependiente se considera el estrés laboral, ya que se busca analizar su relación con la exposición a dichos factores. El desempeño laboral no se operacionaliza como variable medida, debido a que no se aplicará un instrumento específico para evaluarlo; por tanto, será abordado únicamente como un componente de análisis interpretativo en la discusión de resultados.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Riesgos psicosociales	Son aquellas condiciones presentes en la organización del trabajo, el contenido de las tareas y las relaciones laborales que pueden afectar la salud física, mental y emocional del trabajador.	Se medirá mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador al personal administrativo de Davmercorp S.A.	Carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; liderazgo; margen de acción y control; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; otros puntos importantes.	Puntaje global de riesgo; nivel bajo, medio o alto; resultados por dimensión; factores prioritarios de intervención preventiva.	Encuesta	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo de Ecuador
Estrés laboral	Es una respuesta física, emocional y psicológica que se produce cuando las demandas laborales superan la capacidad de adaptación o afrontamiento del trabajador.	Se medirá mediante la aplicación de la Escala de Estrés Percibido de 14 ítems, con la finalidad de identificar el nivel de estrés reportado por el personal administrativo.	Estrés percibido; control frente a las demandas; sobrecarga emocional; capacidad de afrontamiento.	Puntaje total de estrés; nivel bajo, moderado o alto; frecuencia de respuestas asociadas a presión, control y afrontamiento.	Encuesta	Escala de Estrés Percibido de la UNAM

CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial

2.1. Antecedentes Referenciales

Los antecedentes referenciales permiten ubicar el problema de investigación dentro de una discusión académica nacional e internacional vinculada con los riesgos psicosociales y el estrés laboral. Su revisión permite reconocer los principales factores organizacionales que han sido asociados con respuestas de tensión en los trabajadores, identificar los instrumentos utilizados para medir las variables y establecer los vacíos de conocimiento que justifican el desarrollo de la presente investigación en el contexto administrativo de Davmercorp S.A.

En este estudio, los antecedentes cumplen una función de sustento empírico, debido a que muestran que la exposición a factores como carga y ritmo de trabajo, falta de control sobre las tareas, liderazgo inadecuado, limitada comunicación, inseguridad laboral y escaso apoyo organizacional puede relacionarse con mayores niveles de estrés. En consecuencia, la problemática analizada no constituye un hecho aislado, sino una situación que ha sido investigada en distintos contextos laborales.

Davmercorp S.A. es una empresa empacadora de camarón ubicada en la ciudad de Guayaquil. Su población administrativa está conformada por doce trabajadores, quienes participaron en su totalidad en la aplicación de los instrumentos. Aunque la actividad económica de la empresa se vincula principalmente con procesos productivos, logísticos y comerciales propios del sector camaronero, el personal administrativo cumple funciones esenciales relacionadas con la coordinación documental, financiera, comercial, operativa y de talento humano.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Navarro et al. (2022) desarrollaron en España la investigación titulada "Relationship between psychosocial risks exposure and health: A cohort study using the COPSOQ-Istas21". El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estado de salud de los trabajadores. La investigación se realizó mediante un diseño de cohorte, utilizando el cuestionario COPSOQ-Istas21 como instrumento para evaluar las condiciones psicosociales del trabajo. Este instrumento permitió examinar factores relacionados con las exigencias laborales, el control sobre las tareas, el apoyo social, la inseguridad laboral y las compensaciones.

Los resultados evidenciaron que la exposición sostenida a condiciones psicosociales desfavorables se relaciona con afectaciones en la salud de los trabajadores. Los autores concluyeron que el COPSOQ-Istas21 constituye una herramienta útil para identificar condiciones laborales que requieren medidas preventivas dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Este antecedente aporta a la presente investigación porque respalda la necesidad de evaluar de forma sistemática los factores psicosociales presentes en el personal administrativo, considerando que la organización del trabajo puede incidir en el bienestar laboral y en la aparición de respuestas de estrés.

Hernández-Rodríguez et al. (2022), en España, realizaron un estudio titulado "Psychosocial risk and job satisfaction in professional drivers". El objetivo fue determinar la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en conductores profesionales. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño transversal y un alcance correlacional. Participaron 601 conductores profesionales, a

quienes se les aplicaron el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) y el Overall Job Satisfaction Questionnaire.

Los hallazgos mostraron que factores como las exigencias psicológicas, las relaciones sociales, la integración en la organización, el reconocimiento y el desarrollo del trabajo se relacionaron con la satisfacción laboral. Los autores concluyeron que los riesgos psicosociales deben considerarse en la gestión preventiva, incluso en ocupaciones en las que generalmente se priorizan los riesgos físicos o ergonómicos.

Este antecedente es relevante para la presente tesis porque permite comprender que el análisis de riesgos psicosociales no debe limitarse a un tipo específico de actividad económica, sino que debe aplicarse a todos los puestos de trabajo, incluidos los de gestión administrativa. Trinidad-López y Escobar-Galindo (2022) realizaron en Perú el estudio titulado “Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo de una universidad privada”. El objetivo fue identificar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral del personal administrativo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional, con una muestra de 50 trabajadores administrativos.

Para la recopilación de información se aplicó el cuestionario SUSESO-ISTAS21, versión breve, para medir los riesgos psicosociales, y el cuestionario S20/23 para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados mostraron una relación negativa significativa entre la mayoría de dimensiones de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral. Este aporte es pertinente porque evidencia que las funciones administrativas pueden estar expuestas a sobrecarga, ambigüedad de funciones, falta de apoyo organizacional y presión por cumplir plazos.

Prado-Correa y Quispe-Montalico (2024) realizaron en Perú la investigación titulada “Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en trabajadores del primer nivel de atención de una red de salud”. El objetivo fue analizar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación tuvo un diseño explicativo y contó con la participación de 291 trabajadores del primer nivel de atención.

Los autores utilizaron el instrumento SUSESO-ISTAS21 para evaluar los riesgos psicosociales, así como una escala genérica de satisfacción laboral y una escala individual de desempeño laboral. Los resultados evidenciaron asociaciones entre los factores psicosociales, la satisfacción laboral y el desempeño. Para la presente tesis, este antecedente permite reconocer que las condiciones organizacionales pueden vincularse con el bienestar laboral y con el desarrollo de las funciones asignadas.

Backhaus et al. (2024) realizaron en Alemania el estudio titulado “Organizational change: Challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health”. El objetivo fue analizar la relación entre los cambios organizacionales, los riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores. La investigación se desarrolló mediante un análisis cuantitativo de tres mediciones transversales realizadas entre 2006 y 2018, a partir de datos de la Encuesta de Empleo BIBB/BAuA de Alemania, con una muestra acumulada de 53 295 trabajadores.

Los autores evaluaron indicadores de cambio organizacional, como la implementación de nuevo software, la reestructuración, la reducción de personal y las modificaciones en los bienes o servicios prestados. También analizaron factores

como presión de tiempo, interrupciones frecuentes, multitarea y necesidad de trabajar rápidamente. Los resultados demostraron que los cambios organizacionales se asociaron con mayor exposición a riesgos psicosociales e indicadores desfavorables de salud mental.

Este antecedente permite reconocer que los riesgos psicosociales pueden originarse en decisiones relativas a la organización, distribución y exigencia del trabajo. Su aporte es pertinente para Davmercorp S.A., debido a que el personal administrativo participa en actividades de coordinación entre áreas comerciales, financieras, logísticas y operativas, por lo que los cambios en procedimientos, carga documental, requerimientos internos o plazos de respuesta pueden relacionarse con mayores exigencias laborales.

García-Buades et al. (2025) llevaron a cabo en España la investigación titulada "Psychosocial work factors, job stress, and self-rated health among hotel housekeepers". El objetivo fue evaluar la exposición a factores psicosociales y analizar su contribución al estrés laboral y al estado de salud de las trabajadoras del sector hotelero. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño transversal y utilizó una muestra aleatoria de 926 trabajadoras de hotel.

Los instrumentos empleados fueron el Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ-II) y preguntas de la Encuesta Nacional de Salud. Los resultados identificaron una prevalencia elevada de estrés laboral y señalaron como factores predictivos el ritmo de trabajo intenso, el conflicto trabajo-familia y el apoyo limitado del liderazgo. Los autores concluyeron que los factores psicosociales desempeñan un papel relevante en la explicación del estrés laboral, incluso en puestos en los que tradicionalmente se priorizan los riesgos físicos.

Este antecedente permite reconocer que los riesgos psicosociales pueden originarse en decisiones relativas a la organización, distribución y exigencia del trabajo. Esta investigación resulta pertinente para Davmercorp S.A., debido a que el personal administrativo participa en actividades de coordinación entre áreas comerciales, financieras, logísticas y operativas, por lo que los cambios en procedimientos, carga documental, requerimientos internos o plazos de respuesta pueden incidir en las exigencias laborales.

El aporte de este antecedente radica en que demuestra que el estrés laboral puede verse influido por la forma en que se distribuyen las tareas, se establecen los tiempos de respuesta, se organiza el trabajo y se proporciona apoyo desde los niveles de supervisión. Estos elementos son aplicables al estudio del personal administrativo de Davmercorp S.A., debido a que sus funciones requieren coordinación constante, cumplimiento de plazos y manejo de requerimientos provenientes de diferentes áreas de la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cifuentes-Casquete y Escobar-Segovia (2021) realizaron en Guayaquil la investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en un hospital de Guayaquil”, en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19. El objetivo fue comparar las variaciones en la prevalencia de riesgos psicosociales y de síntomas de burnout en el personal de salud de áreas críticas hospitalarias en dos momentos de la emergencia sanitaria. La investigación tuvo un diseño comparativo, con muestreo no probabilístico por conveniencia y una muestra de 42 trabajadores entre médicos, enfermeras y personal auxiliar.

Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo de Noemí Silva y el Maslach Burnout Inventory. Los resultados evidenciaron un incremento considerable de los riesgos relacionados con las

condiciones del lugar de trabajo, la carga laboral, el contenido de la tarea y las exigencias laborales. Asimismo, aumentaron los indicadores de agotamiento emocional y de despersonalización asociados al síndrome

de burnout. Los autores concluyeron que existe una relación entre los riesgos psicosociales y los síntomas vinculados al burnout. Aunque la población corresponde al sector de salud, el estudio contribuye a la presente investigación al demostrar que el incremento de las exigencias laborales y la sobrecarga pueden generar respuestas de estrés y agotamiento. Este aporte resulta útil para analizar la importancia de identificar tempranamente las condiciones psicosociales desfavorables en Davmercorp S.A.

Campoverde-Coronel y Muñoz-Loor (2022) desarrollaron el estudio titulado “Factores de riesgo psicosociales que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil”. El objetivo fue analizar los factores de riesgo psicosociales presentes en el área administrativa de la institución y proponer acciones preventivas orientadas a fortalecer el desempeño laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y utilizó la técnica de encuesta. La población y muestra estuvieron conformadas por 30 trabajadores administrativos.

Para la evaluación de los factores psicosociales se empleó el cuestionario ISTAS21, que permitió analizar dimensiones relacionadas con las exigencias psicológicas, el trabajo activo, la inseguridad, el apoyo social, la doble presencia y las competencias. Los resultados identificaron tres dimensiones con alto nivel de riesgo, mientras que el nivel general de exposición se clasificó como medio. Las autoras concluyeron que los riesgos psicosociales requieren atención preventiva, especialmente en las dimensiones vinculadas al apoyo social, a las exigencias laborales y a las compensaciones.

Este antecedente resulta particularmente importante para la presente tesis, ya que se realizó en Guayaquil y se centró en el personal administrativo. Además, permite reconocer que las actividades administrativas pueden presentar factores de riesgo no visibles de inmediato, pero que pueden afectar la organización de las tareas, el bienestar laboral y el cumplimiento eficiente de las responsabilidades asignadas.

Carrasco-Bonilla (2024) realizó la investigación titulada “Relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje: Plan de prevención”. El objetivo fue relacionar los factores de riesgo psicosociales con el desempeño laboral del personal administrativo y diseñar un plan preventivo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño transversal y un alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo integrada por 52 trabajadores administrativos.

El estudio identificó una asociación entre las variables analizadas y recomendó implementar un plan de prevención orientado a reducir las condiciones de riesgo presentes en la organización. Este antecedente constituye un aporte relevante para la presente investigación, ya que se aplica el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, instrumento que también se utilizará para evaluar la exposición a riesgos psicosociales en Davmercorp S.A.

Zapata-Constante y Riera-Vázquez (2024) realizaron en Ambato el estudio titulado "Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social". El objetivo fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores del IESS. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance correlacional. Participaron 148 trabajadores seleccionados para la aplicación de los instrumentos.

Para la evaluación de riesgos psicosociales se utilizó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Para medir el estrés laboral, se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados identificaron dificultades relacionadas con las condiciones de trabajo, la recuperación y el liderazgo. Asimismo, los autores señalaron la necesidad de fortalecer el apoyo de la alta gerencia, mejorar las condiciones organizacionales y desarrollar acciones para controlar el estrés laboral.

Este antecedente es uno de los más relacionados con el presente estudio, ya que analiza directamente la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral mediante un diseño correlacional. Además, coincide con el uso del cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador para medir la exposición a riesgos psicosociales. Su principal aporte consiste en respaldar la hipótesis de que las condiciones organizacionales pueden incidir de manera significativa en el nivel de estrés laboral de los trabajadores.

Alfaro-León y Jaramillo-López (2025) realizaron la investigación titulada "Vínculos entre riesgos psicosociales y afectación emocional en el entorno laboral universitario: análisis correlacional con ISTAS-21 y DASS-21". El objetivo fue analizar la relación entre los riesgos psicosociales laborales y la afectación emocional del personal administrativo, en la Universidad Estatal de Milagro, bajo el régimen del Código del Trabajo. investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, un corte transversal y un alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 97 trabajadores administrativos.

Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21) y la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21). Los resultados evidenciaron niveles elevados de exigencia en dimensiones como el ritmo de trabajo, la inseguridad laboral y la carga emocional. El análisis correlacional determinó asociaciones significativas entre las condiciones psicosociales y los

indicadores de estrés, destacándose la relación entre la inseguridad laboral y el estrés, así como el efecto protector del apoyo social y del liderazgo.

Este antecedente aporta directamente al estudio en Davmercorp S.A., ya que analiza una población administrativa en Ecuador y demuestra que factores como el liderazgo, el apoyo organizacional, la carga de trabajo y la inseguridad laboral pueden relacionarse con respuestas de estrés. Además, sustenta la importancia de realizar evaluaciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, con el propósito de identificar condiciones que puedan afectar el bienestar y el desempeño del personal.

Changalombo-Changalombo (2025) desarrolló la investigación titulada “Evaluación de factores de riesgo psicosociales en el personal administrativo de la Empresa Pública MOVIDELNOR y su influencia en el desempeño laboral”, publicada en 2024. El objetivo fue evaluar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa pública MOVIDELNOR, ubicada en Ibarra. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un análisis correlacional. Para la medición de los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario CEAL-SM/SUSESO y, para el desempeño laboral, se aplicó la encuesta EVADEST.

Los resultados mostraron una relación negativa media entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,46.

La autora concluyó que, aunque los riesgos psicosociales no son el único factor que interviene en el desempeño, su influencia justifica la implementación de medidas preventivas, la capacitación y las acciones organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo.

Este antecedente constituye un aporte relevante para la presente investigación porque se desarrolla con personal administrativo y analiza

directamente la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral. También permite reconocer que variables como la carga laboral, el liderazgo, el apoyo organizacional y la claridad de funciones pueden incidir en el cumplimiento de tareas, la productividad y la eficiencia dentro de la organización.

Los antecedentes internacionales y nacionales revisados permiten identificar que los riesgos psicosociales están relacionados con el estrés laboral, la salud mental, el agotamiento emocional, la satisfacción laboral y el desempeño. De manera recurrente, las investigaciones identifican como dimensiones críticas la carga y el ritmo de trabajo, las exigencias psicológicas, el liderazgo, el apoyo social, el reconocimiento, la inseguridad laboral, la claridad de funciones y el conflicto entre trabajo y vida personal.

Asimismo, los estudios revisados evidencian que el enfoque cuantitativo y correlacional resulta pertinente para examinar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral. Los instrumentos más utilizados en las investigaciones analizadas son el COPSOQ, CoPsoQ-ISTAS21, SUSESO-ISTAS21, el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, la Escala de Estrés Percibido y diversas escalas de desempeño laboral.

A pesar de los aportes identificados, en los antecedentes revisados no se evidencia un estudio centrado específicamente en la relación entre los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo de una empresa empacadora de camarón en la ciudad de Guayaquil. Este vacío justifica la realización de la presente investigación en Davmercorp S.A., ya que aportará evidencia sobre un contexto productivo particular en el que el personal administrativo desempeña funciones vinculadas a procesos comerciales, documentales, financieros, logísticos y operativos.

Por lo tanto, los antecedentes revisados sustentan la hipótesis general de la investigación: la exposición a riesgos psicosociales se relaciona significativamente

con el estrés laboral del personal administrativo de la empresa Davmercorp S.A., ubicada en la ciudad de Guayaquil.

2.2. Marco Conceptual

El marco conceptual define los términos centrales de la investigación y permite comprender de manera uniforme las variables durante el desarrollo del estudio. En esta tesis se consideran dos variables principales: exposición a riesgos psicosociales y estrés laboral. El desempeño laboral se mantiene como un componente de análisis interpretativo, debido a que puede verse influido por condiciones psicosociales desfavorables y por la presencia de estrés, pero no será medido mediante un instrumento independiente.

Los riesgos psicosociales son condiciones presentes en la organización del trabajo, el contenido de las tareas, las relaciones laborales, la comunicación, el liderazgo y el ambiente organizacional que pueden afectar la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Desde el enfoque de Seguridad y Salud Ocupacional, estos riesgos no son simples problemas de convivencia, sino condiciones laborales que deben identificarse, evaluarse y gestionarse de manera preventiva.

La exposición a riesgos psicosociales se refiere al grado en que el trabajador está sometido a factores que pueden alterar su bienestar. En Davmercorp S.A., esta exposición será evaluada en el personal administrativo mediante dimensiones como carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes.

El cuestionario utilizado permite analizar dimensiones generales y subdimensiones específicas, por lo que facilita diferenciar entre resultados globales de riesgo y factores puntuales que requieren intervención. Esta precisión es

importante porque una valoración global favorable puede coexistir con dimensiones específicas en niveles medio o alto.

La carga y el ritmo de trabajo constituyen dimensiones esenciales del riesgo psicosocial. La carga hace referencia a la cantidad, complejidad y responsabilidad de las tareas asignadas, mientras que el ritmo se relaciona con la velocidad y la presión temporal con la que deben cumplirse. En el personal administrativo, estas condiciones pueden manifestarse en la acumulación de documentos, la atención simultánea de requerimientos, los cierres de procesos y la coordinación con diferentes áreas.

El liderazgo se entiende como la forma en que los responsables de dirigir equipos orientan, comunican, distribuyen tareas, resuelven dificultades y acompañan el desempeño del personal. Un liderazgo adecuado favorece la claridad, la confianza y la motivación; en cambio, un liderazgo deficiente puede incrementar la incertidumbre, los conflictos y la percepción de presión laboral.

El apoyo social en el trabajo comprende la ayuda, la cooperación y el respaldo que el trabajador recibe de sus superiores y compañeros. Este apoyo puede disminuir la percepción de estrés, mientras que su ausencia puede provocar una sensación de aislamiento, desprotección y dificultad para afrontar las exigencias laborales. Por ello, en esta tesis se considera una dimensión relevante para interpretar los resultados del cuestionario aplicado.

La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual se transmite la información necesaria para cumplir funciones, coordinar actividades y tomar decisiones. Cuando la comunicación es clara, oportuna y suficiente, facilita el desempeño administrativo; cuando es deficiente, puede generar errores, retrasos, duplicidad de tareas y tensión entre áreas. En una empacadora de camarón, la comunicación entre administración y operación es esencial para el cumplimiento de los procesos.

La claridad de funciones se relaciona con el conocimiento que tiene el trabajador sobre sus responsabilidades, límites de actuación, procedimientos y resultados esperados. La ambigüedad de funciones puede producir inseguridad, duplicidad de actividades y conflictos, lo cual incrementa la posibilidad de estrés laboral. Esta dimensión es especialmente importante en áreas administrativas donde las funciones pueden variar según necesidades operativas.

La recuperación se refiere a la posibilidad de contar con pausas, descansos, desconexión y tiempo suficiente para restablecer la energía física y mental tras las exigencias laborales. Su ausencia puede favorecer cansancio sostenido, fatiga mental y disminución de la concentración, condiciones que pueden repercutir en la ejecución de las actividades administrativas.

El estrés laboral se define como una respuesta física, emocional y cognitiva que surge cuando las demandas del trabajo son percibidas como superiores a los recursos disponibles para afrontarlas. En esta investigación, el estrés laboral se analizará mediante la Escala de Estrés Percibido, con el fin de identificar cómo los trabajadores administrativos valoran la presión, el control y la sobrecarga durante el último mes.

El desempeño laboral se entiende como el grado en que el trabajador cumple eficientemente sus funciones, responsabilidades y objetivos dentro de la organización. En esta tesis no se operacionaliza como variable medida, sino como una posible repercusión interpretativa vinculada con los resultados de riesgos psicosociales y estrés laboral.

A partir de estas definiciones, la variable independiente de la investigación es la exposición a riesgos psicosociales y la variable dependiente es el estrés laboral. Esta relación conceptual orienta la hipótesis general y permite vincular el marco teórico con la operacionalización de variables desarrollada en el capítulo anterior.

2.3. Marco Teórico

El marco teórico desarrolla la fundamentación que explica la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral desde una perspectiva de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta investigación adopta un enfoque preventivo, apoyado en aportes de la salud ocupacional y la gestión organizacional, evitando tratar el problema como un fenómeno exclusivamente psicológico o individual.

Desde el enfoque preventivo, los riesgos psicosociales forman parte de las condiciones de trabajo que deben ser gestionadas por la organización. La OMS (2024) sostiene que la protección de la salud mental en el trabajo requiere actuar sobre factores psicosociales presentes en la organización laboral. La OIT La OIT (2024) refuerza esta perspectiva al señalar que los entornos seguros y saludables deben proteger la salud integral de los trabajadores. En consecuencia, la Seguridad y Salud en el Trabajo debe comprender no solo la prevención de accidentes, sino también la gestión de factores organizacionales que pueden afectar el bienestar.

Este planteamiento permite interpretar que el estrés no se debe únicamente a características individuales, sino también a condiciones laborales modificables. La OIT (2024) refuerza esta perspectiva al señalar que los entornos seguros y saludables deben proteger la salud integral de los trabajadores. En consecuencia, la Seguridad y Salud Ocupacional debe comprender no solo la prevención de accidentes, sino también la gestión de factores organizacionales que pueden afectar el bienestar y el desempeño.

El modelo Demandas-Recursos Laborales (JD-R) se asume como modelo teórico central de esta investigación. Desde este enfoque, las demandas laborales incluyen la carga de trabajo, la presión por cumplir plazos, la complejidad de las tareas, las interrupciones, las múltiples responsabilidades y las exigencias emocionales. Los recursos laborales comprenden el apoyo social, el liderazgo

adecuado, la autonomía, la claridad en las funciones, la comunicación y el reconocimiento. Cuando las demandas son elevadas y los recursos son insuficientes, aumenta la probabilidad de estrés laboral.

En Davmercorp S.A., el personal administrativo puede enfrentar demandas relacionadas con coordinación documental, registros, comunicación con áreas operativas, gestión de información y cumplimiento de requerimientos internos. Si estas exigencias no se acompañan de una adecuada distribución de tareas, apoyo de los superiores, comunicación clara y tiempos de recuperación, pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial. La posición teórica asumida sostiene que la organización del trabajo puede actuar como fuente de presión o como factor protector, según la forma en que se gestionen las tareas, los tiempos, el liderazgo y la comunicación.

De manera complementaria, el modelo Demanda-Control-Apoyo Social permite interpretar que el estrés tiende a incrementarse cuando existen altas demandas laborales, bajo margen de decisión y escaso apoyo de superiores o compañeros. Este aporte resulta útil para comprender dimensiones como margen de acción y control, liderazgo y soporte y apoyo. Asimismo, el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa permite analizar cómo la percepción de esfuerzo elevado, bajo reconocimiento o escasas recompensas organizacionales puede incrementar la tensión laboral.

El estrés laboral puede repercutir en el desempeño administrativo porque reduce la concentración, incrementa la probabilidad de errores, limita la motivación y dificulta la respuesta eficiente ante tareas acumuladas. En actividades administrativas, donde se requiere precisión, seguimiento de información y cumplimiento de plazos, estas repercusiones pueden incidir en la calidad del trabajo. No obstante, en esta investigación el desempeño no será medido estadísticamente, por lo que se abordará únicamente desde una interpretación teórica de los hallazgos.

No obstante, la relación entre el estrés y el desempeño no debe entenderse de manera mecánica. La revisión de antecedentes muestra que esta relación puede variar según el contexto, el apoyo organizacional y los recursos disponibles. Por ello, esta tesis plantea un estudio correlacional para analizar la relación entre variables en el contexto específico de Davmercorp S.A. sin asumir conclusiones previas antes de la aplicación de los instrumentos.

El uso del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo permitirá operacionalizar la exposición a factores de riesgo. A su vez, la Escala de Estrés Percibido de la UNAM permitirá medir el nivel de estrés desde la experiencia del trabajador.

El marco normativo ecuatoriano respalda la necesidad de proteger la salud de los trabajadores mediante acciones preventivas en el ámbito laboral. En el contexto de esta investigación, la evaluación de riesgos psicosociales se relaciona con la obligación de identificar condiciones que puedan afectar el bienestar laboral, fortalecer la gestión preventiva y promover ambientes de trabajo saludables.

La postura conceptual del investigador sostiene que los riesgos psicosociales deben ser considerados parte integral de la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas como Davmercorp S.A. Debido a que el área administrativa sostiene procesos clave para la actividad económica de empaque de camarón, la prevención debe incluir el análisis de la carga laboral, el liderazgo, la comunicación, el apoyo social, la claridad de funciones, la recuperación y las condiciones de trabajo.

En síntesis, los antecedentes, conceptos y fundamentos teóricos revisados permiten sustentar la hipótesis de que existe una relación significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo. Este capítulo constituye el punto de partida para la metodología, la aplicación de

instrumentos, la tabulación de resultados y la discusión posterior, ya que establece las bases científicas y conceptuales necesarias para interpretar la realidad estudiada en Davmercorp S.A.

CAPÍTULO III: Diseño Metodológico

El presente capítulo describe el proceso metodológico empleado para analizar la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A., empresa empacadora de camarón ubicada en la ciudad de Guayaquil. La metodología se estructura de acuerdo con el problema planteado, la hipótesis, las variables operacionalizadas y los objetivos de la investigación.

El estudio se desarrollará bajo criterios de rigor científico, confidencialidad y respeto hacia los trabajadores participantes. Debido a que la población administrativa de Davmercorp S.A. está conformada por doce trabajadores y todos participarán en la aplicación de los instrumentos, la investigación se realizará mediante un estudio censal o estudio total. Por lo tanto, no se aplicará fórmula muestral ni método de muestreo.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se sustenta en el paradigma postpositivista, debido a que busca examinar una realidad laboral concreta mediante la recopilación, organización y análisis de datos cuantificables. Este paradigma reconoce que los fenómenos organizacionales pueden ser estudiados de manera sistemática a partir de instrumentos validados, aunque los resultados obtenidos deben interpretarse considerando las características específicas del contexto donde se desarrolla el estudio.

El enfoque de la investigación será cuantitativo, ya que se aplicarán cuestionarios estructurados para obtener puntuaciones relacionadas con la

exposición a riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral. Los datos serán codificados y procesados mediante procedimientos estadísticos descriptivos y correlacionales, lo que permitirá identificar tendencias, niveles de exposición y asociaciones entre las variables efectivamente medidas.

El estudio será de tipo aplicado, porque se orienta a generar información útil para Davmercorp S.A. respecto de las condiciones psicosociales presentes en el área administrativa. Los resultados podrán servir como referencia para fortalecer la gestión preventiva en Seguridad y Salud Ocupacional, priorizar factores de riesgo identificados y orientar acciones institucionales relacionadas con la organización del trabajo, liderazgo, carga laboral, recuperación y apoyo organizacional.

El alcance será descriptivo-correlacional. Será descriptivo porque permitirá caracterizar los niveles de exposición a riesgos psicosociales y los niveles de estrés laboral del personal administrativo. A su vez, tendrá alcance correlacional porque buscará establecer si existe una relación estadísticamente significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral.

La investigación tendrá un diseño no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas ni controladas por los investigadores. Los riesgos psicosociales y el estrés laboral serán observados y medidos tal como se presentan en las condiciones habituales de trabajo de Davmercorp S.A. Asimismo, será de corte transversal, puesto que la información será recolectada en un único momento durante el período establecido para el desarrollo de la investigación.

Desde el punto de vista metodológico, este diseño permite analizar asociaciones entre variables; sin embargo, no permite establecer causalidad absoluta. Por esta razón, los resultados deberán interpretarse como evidencia de

relación o asociación estadística entre las variables y no como prueba definitiva de causa y efecto.

Para el contraste estadístico de la hipótesis se operativizará la siguiente formulación:

Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación estadísticamente significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación estadísticamente significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A.

En el desarrollo de la investigación se utilizarán métodos teóricos y empíricos. Entre los métodos teóricos se aplicará el análisis-síntesis, que permitirá revisar y organizar los fundamentos relacionados con riesgos psicosociales, estrés laboral y desempeño. También se utilizará el método inductivo-deductivo, mediante el cual se partirá de los resultados obtenidos en Davmercorp S.A. para interpretar la relación entre las variables con base en los fundamentos teóricos y metodológicos revisados.

Como método empírico se empleará la encuesta, debido a que permitirá recopilar información directa mediante instrumentos estructurados y validados. Adicionalmente, se aplicará la revisión documental para analizar las guías técnicas, instrumentos oficiales, antecedentes científicos y documentos metodológicos vinculados con las variables de estudio.

3.2. Población y estudio censal

La población de estudio estará conformada por los doce trabajadores que integran el personal administrativo de Davmercorp S.A. empresa empacadora de camarón ubicada en la ciudad de Guayaquil. Este grupo cumple funciones relacionadas con coordinación administrativa, gestión documental, actividades financieras, procesos comerciales, logística, talento humano y apoyo a la operación organizacional.

Debido a que la población es reducida y accesible, se aplicará una población censal o estudio total. Esto significa que los instrumentos serán administrados a los doce trabajadores administrativos que conforman la totalidad de la población objeto de estudio. En consecuencia, no se establecerá muestra, tamaño muestral ni técnica de muestreo.

La aplicación censal permitirá obtener información correspondiente a todo el personal administrativo de Davmercorp S.A. evitando errores derivados de la selección parcial de participantes. Además, esta decisión metodológica resulta adecuada porque el objetivo de la investigación no es generalizar los resultados hacia toda la población laboral ecuatoriana o hacia todas las empresas empacadoras de camarón, sino describir y analizar la realidad específica del área administrativa de la empresa investigada.

Los criterios de inclusión serán los siguientes:

1. Ser trabajador administrativo activo de Davmercorp S.A. al momento de la aplicación de los instrumentos.
2. Desempeñar funciones administrativas, financieras, comerciales, documentales, logísticas o de apoyo a la gestión organizacional.
3. Aceptar participar en la investigación mediante el consentimiento informado correspondiente.

No se considerará necesario aplicar criterios de exclusión adicionales, debido a que los doce trabajadores administrativos forman parte de la población total definida para el estudio y participarán en la aplicación de los instrumentos.

Los resultados obtenidos describirán la realidad de la población administrativa de Davmercorp S.A. Por ello, las conclusiones serán válidas para este grupo específico y deberán interpretarse con prudencia al compararlas con otras empresas, actividades económicas o grupos laborales de mayor tamaño.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos

La técnica de recolección de información será la encuesta, aplicada de forma individual, confidencial y estructurada. Esta técnica permitirá recopilar datos cuantificables sobre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral. La aplicación se realizará en condiciones que favorezcan la privacidad de los participantes, evitando la presencia de jefaturas u otras personas que puedan influir en las respuestas.

Cada participante será identificado mediante un código numérico, sin registrar nombres, números de cédula ni información que permita reconocer individualmente sus respuestas. Esta medida permitirá proteger la confidencialidad de los datos y garantizar que los resultados sean presentados de forma agrupada, con fines exclusivamente académicos y preventivos.

Para medir la exposición a riesgos psicosociales se aplicará el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Este instrumento está conformado por 58 ítems agrupados en ocho dimensiones: carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; liderazgo; margen de acción y control; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; y otros puntos importantes.

La dimensión “otros puntos importantes” incluye factores relacionados con acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones

laborales, doble presencia laboral-familiar, estabilidad laboral y emocional, y salud autopercibida. El cuestionario utiliza una escala tipo Likert de cuatro opciones: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, con puntuaciones de 4 a 1 según corresponda.

La calificación total del cuestionario se sitúa entre 58 y 232 puntos. Según la guía técnica del Ministerio del Trabajo, una puntuación entre 58 y 116 corresponde a riesgo alto; entre 117 y 174, a riesgo medio; y entre 175 y 232, a riesgo bajo. Esta escala facilita la identificación de factores prioritarios de intervención en el área administrativa de Davmercorp S.A.

En cuanto a sus propiedades psicométricas, la guía técnica del instrumento reporta un alfa de Cronbach global de 0,967 y valores por dimensión entre 0,806 y 0,904, lo que evidencia una confiabilidad alta. Además, los ítems presentan valores de validez superiores a 0,30, por lo que el cuestionario cumple criterios técnicos para evaluar factores de riesgo psicosocial en espacios laborales.

Para medir el estrés laboral se utilizará la Escala de Estrés Percibido de 14 ítems (EEP-14), desarrollada originalmente por Cohen, Kamarck y Mermelstein. Esta escala permite identificar el grado en que las situaciones ocurridas durante el último mes son valoradas como impredecibles, incontrolables o excesivas.

La EEP-14 contiene catorce ítems y utiliza una escala de respuesta de cinco opciones: nunca, casi nunca, de vez en cuando, a menudo y muy a menudo, codificadas de 0 a 4 puntos. La puntuación total puede variar entre 0 y 56, donde un puntaje mayor representa mayor nivel de estrés percibido. Los ítems redactados en sentido positivo serán recodificados de forma inversa antes de calcular la puntuación total.

Respecto a la confiabilidad, la escala original reportó valores de alfa de Cronbach entre 0,84 y 0,86, lo que respalda su uso como instrumento para medir estrés percibido. Debido a que la investigación se aplicará a una población censal de

doce trabajadores, no se realizará una nueva validación psicométrica local, ya que el tamaño del grupo no permite estimar coeficientes de confiabilidad con estabilidad suficiente.

El desempeño laboral no será evaluado mediante un cuestionario independiente. Este componente será tratado como una dimensión de análisis interpretativo, sustentada en los fundamentos teóricos, antecedentes revisados y resultados obtenidos en las dos variables medidas. Por tanto, no se asignará una puntuación específica ni se calculará una correlación estadística directa sobre desempeño.

Esta decisión metodológica permite delimitar con precisión el alcance del estudio y evitar la incorporación de una tercera medición que no forma parte de los instrumentos aplicados. De esta manera, la investigación mantiene coherencia entre problema, objetivos, hipótesis, variables, instrumentos y procesamiento estadístico.

El análisis interpretativo del desempeño se realizará únicamente en la discusión de resultados, considerando aspectos como concentración, eficiencia, cumplimiento de tareas, motivación y calidad del trabajo administrativo. Estos elementos serán tratados como posibles repercusiones organizacionales, no como resultados medidos de forma independiente.

La revisión documental complementará la aplicación de encuestas, permitiendo analizar guías técnicas, instrumentos oficiales, antecedentes científicos, normativa aplicable y documentos metodológicos vinculados con las variables de estudio.

3.4. Procesamiento estadístico de la información

La información será procesada mediante una base de datos elaborada en Microsoft Excel y posteriormente analizada en un programa estadístico, como IBM SPSS Statistics. Cada cuestionario será revisado previamente para verificar que se encuentre completo y que las respuestas sean legibles. Posteriormente, los datos serán codificados mediante códigos numéricos que aseguren el anonimato de los participantes y permitan organizar la información de forma clara, ordenada y confiable.

Para el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo se aplicará la herramienta oficial de tabulación y se calcularán los resultados globales y por dimensión. Los resultados serán presentados en tablas de frecuencias, porcentajes y gráficos de barras, clasificando los niveles de riesgo como bajo, medio o alto. Esta información permitirá identificar cuáles son los factores psicosociales con mayor presencia en el personal administrativo de Davmercorp S.A.

Para la Escala de Estrés Percibido se realizará la codificación de las respuestas, la recodificación de los ítems formulados en sentido positivo y la sumatoria de la puntuación total obtenida por cada participante. Posteriormente, se calcularán estadísticos descriptivos como media, mediana, valor mínimo, valor máximo y desviación estándar. Debido al reducido número de participantes, también se considerará la mediana como medida de tendencia central relevante para interpretar los resultados.

El procesamiento de la información permitirá describir el comportamiento de las dos variables principales del estudio: exposición a riesgos psicosociales y estrés laboral. En primer lugar, se analizará el nivel global de riesgo psicosocial identificado en el personal administrativo. En segundo lugar, se revisarán los resultados por dimensiones, con la finalidad de reconocer los factores que pueden representar mayor afectación dentro del entorno laboral. En tercer lugar, se analizarán los

niveles de estrés percibido reportados por los trabajadores.

Para contrastar la hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Este estadístico no paramétrico resulta pertinente porque la población está conformada por doce trabajadores administrativos y los resultados provienen de escalas tipo Likert. El Rho de Spearman permitirá identificar la dirección y magnitud de la relación entre la puntuación global de riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral.

La significancia estadística será analizada con un nivel de confianza del 95 % y un valor de significancia de $p < 0,05$. Debido al tamaño reducido de la población, se utilizará significancia exacta bilateral o, cuando el programa estadístico lo permita, procedimientos exactos para el cálculo de la significancia del coeficiente de Spearman. Este criterio permitirá fortalecer la interpretación de los resultados sin asumir condiciones estadísticas que no correspondan al tamaño del grupo evaluado.

No se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, debido a que su aplicación requiere supuestos de distribución y tamaño muestral que no se ajustan adecuadamente a una población de doce participantes. De forma complementaria, cuando los resultados sean agrupados en categorías como riesgo bajo, medio o alto, podrá utilizarse el test exacto de Fisher para analizar asociaciones entre variables categóricas, siempre que la organización de los datos lo permita.

La interpretación de los resultados considerará tanto la significancia estadística como la dirección y magnitud de la asociación encontrada. Sin embargo, debido a que se trata de un estudio censal realizado en una sola empresa, los resultados describirán exclusivamente la situación del personal administrativo de Davmercorp S.A. y no podrán generalizarse de manera automática a otras empresas del sector camaronero o a otras poblaciones laborales.

Finalmente, los resultados serán analizados de forma integrada con los fundamentos teóricos desarrollados en el Capítulo II. Esto permitirá identificar los

factores psicosociales con mayor presencia, establecer su relación con el estrés laboral y explicar, desde una perspectiva interpretativa, cómo dichas condiciones pueden repercutir en el desempeño administrativo, especialmente en aspectos como concentración, eficiencia, cumplimiento de tareas, motivación y calidad del trabajo.

CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos definidos en el diseño metodológico de la investigación. El análisis se centra en dos variables principales: la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A., empresa empacadora de camarón ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador y la Escala de Estrés Percibido. La población estuvo conformada por doce trabajadores administrativos, quienes representan la totalidad del personal administrativo de la empresa, por lo que el estudio se desarrolló bajo un enfoque censal.

El desempeño laboral no fue medido mediante un instrumento independiente; sin embargo, se aborda de forma interpretativa a partir de los resultados obtenidos en las variables principales y de los fundamentos teóricos desarrollados en el capítulo anterior. De esta manera, se analiza cómo la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden repercutir en aspectos como concentración, eficiencia, cumplimiento de tareas, motivación y calidad del trabajo administrativo.

4.1.1. Caracterización de la población evaluada

En la Tabla 1 se presenta la caracterización general del personal administrativo evaluado. Estos datos permiten contextualizar los resultados obtenidos y comprender las características principales de la población participante.

Tabla 1

Caracterización general del personal administrativo de Davmercorp S.A.

Característica	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	8	66,67 %
Sexo	Mujer	4	33,33 %
Edad	25 a 34 años	1	8,33 %
Edad	35 a 43 años	7	58,33 %
Edad	44 a 52 años	3	25,00 %
Edad	Igual o superior a 53 años	1	8,33 %
Nivel de instrucción	Técnico / Tecnológico	3	25,00 %
Nivel de instrucción	Tercer nivel	4	33,33 %
Nivel de instrucción	Cuarto nivel	5	41,67 %
Antigüedad laboral	3 a 10 años	6	50,00 %
Antigüedad laboral	11 a 20 años	6	50,00 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información general del personal administrativo de Davmercorp S.A., 2026.

Los resultados muestran que la población administrativa está integrada mayoritariamente por hombres, quienes representan el 66,67 % del grupo evaluado, mientras que las mujeres constituyen el 33,33 %. En cuanto a la edad, el grupo predominante se encuentra entre los 35 y 43 años, con el 58,33 %, lo que permite identificar una población laboral adulta con experiencia en el desarrollo de funciones administrativas.

Respecto al nivel de instrucción, se observa que el 41,67 % posee formación de cuarto nivel, el 33,33 % cuenta con tercer nivel y el 25 % tiene formación técnica o tecnológica. Este dato resulta relevante porque evidencia que el personal administrativo cuenta con formación académica suficiente para cumplir funciones de gestión, coordinación, control documental y apoyo a los procesos internos de la empresa.

En relación con la antigüedad laboral, se identifica que el 50 % de los trabajadores tiene entre 3 y 10 años de experiencia dentro de la empresa, mientras que el otro 50 % registra entre 11 y 20 años. Esto evidencia estabilidad laboral y conocimiento de los procesos internos de Davmercorp S.A., lo cual permite que las

respuestas obtenidas reflejen una experiencia sostenida dentro del entorno organizacional.

4.1.2. Resultados globales de la evaluación de riesgos psicosociales

En la Tabla 2 se presentan los resultados globales obtenidos mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio del Trabajo. Este instrumento clasifica los resultados en tres niveles: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto.

Tabla 2

Resultado global de la evaluación de riesgos psicosociales

Nivel de riesgo psicosocial	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	7	58,33 %
Riesgo medio	4	33,33 %
Riesgo alto	1	8,33 %
Total	12	100 %

Fuente: Elaboración propia, a partir del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo aplicado al personal administrativo de Davmercorp S.A., 2026.

Los resultados globales evidencian que el 58,33 % del personal administrativo se ubica en riesgo bajo, lo que indica que, para la mayoría de trabajadores, las condiciones psicosociales evaluadas no representan una afectación potencial alta sobre su seguridad y salud. Sin embargo, el 33,33 % se encuentra en riesgo medio y el 8,33 % en riesgo alto, lo que demuestra la presencia de condiciones laborales que requieren atención preventiva.

Aunque el porcentaje mayoritario corresponde a riesgo bajo, no debe interpretarse como ausencia total de exposición. La presencia de cuatro trabajadores en riesgo medio y uno en riesgo alto evidencia que existen factores psicosociales que pueden comprometer el bienestar laboral si no son gestionados oportunamente.

En el contexto administrativo, estos factores pueden estar relacionados con carga de trabajo, presión por cumplimiento de tareas, organización del trabajo, liderazgo, recuperación y apoyo institucional.

Desde el enfoque de Seguridad y Salud Ocupacional, los resultados justifican la necesidad de mantener acciones de monitoreo y prevención. El riesgo medio representa una condición que puede generar efectos negativos en el mediano plazo, mientras que el riesgo alto requiere atención prioritaria, debido a que puede comprometer la salud y el desempeño de los trabajadores de manera más directa.

4.1.3. Resultados por dimensiones de riesgos psicosociales

En la Tabla 3 se presentan los resultados obtenidos por cada dimensión principal del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial. Este análisis permite identificar cuáles son los factores con mayor presencia dentro del personal administrativo.

Tabla 3

Resultados por dimensiones principales de riesgos psicosociales

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	3	8	1
Desarrollo de competencias	5	6	1
Liderazgo	6	4	2
Margen de acción y control	6	5	1
Organización del trabajo	8	3	1
Recuperación	5	5	2
Soporte y apoyo	7	4	1
Otros puntos importantes	9	2	1

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados por dimensión del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, 2026.

Los resultados por dimensiones permiten observar que la dimensión con mayor concentración en riesgo medio es **carga y ritmo de trabajo**, con ocho trabajadores ubicados en este nivel y uno en riesgo alto. Este resultado evidencia que una parte importante del personal administrativo puede estar expuesta a

exigencias relacionadas con cantidad de tareas, presión de tiempo, acumulación de actividades o necesidad de responder a múltiples requerimientos dentro de la jornada laboral.

La dimensión **desarrollo de competencias** presenta seis trabajadores en riesgo medio y uno en riesgo alto. Esto puede relacionarse con necesidades de capacitación, actualización de conocimientos, oportunidades de crecimiento o fortalecimiento de habilidades para responder adecuadamente a las exigencias del cargo. En un área administrativa vinculada a una empresa empacadora de camarón, la actualización constante resulta relevante debido a los procesos documentales, comerciales, logísticos y operativos que se deben coordinar.

En la dimensión **liderazgo**, se identifican cuatro trabajadores en riesgo medio y dos en riesgo alto. Aunque la mitad del grupo se encuentra en riesgo bajo, la presencia de casos en riesgo alto refleja la necesidad de fortalecer prácticas de comunicación, retroalimentación, acompañamiento y distribución de responsabilidades. El liderazgo cumple una función preventiva importante, ya que puede actuar como factor protector o como fuente de tensión dentro del ambiente laboral.

La dimensión **recuperación** también requiere atención, debido a que cinco trabajadores se ubican en riesgo medio y dos en riesgo alto. Este resultado indica que parte del personal puede experimentar dificultades para descansar adecuadamente, recuperar energía después de la jornada o mantener espacios suficientes de desconexión. La falta de recuperación puede favorecer cansancio mental, irritabilidad, disminución de la concentración y mayor vulnerabilidad frente al estrés laboral.

En cuanto a **soporte y apoyo**, siete trabajadores se ubican en riesgo bajo, cuatro en riesgo medio y uno en riesgo alto. Esto muestra que, aunque la mayoría percibe condiciones favorables de apoyo, aún existe un grupo que podría requerir

mayor acompañamiento técnico, administrativo o social para afrontar adecuadamente las exigencias del trabajo.

Finalmente, la dimensión **otros puntos importantes** presenta nueve trabajadores en riesgo bajo, dos en riesgo medio y uno en riesgo alto. Aunque el resultado general es favorable, esta dimensión agrupa aspectos sensibles como acoso laboral, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y salud autopercibida, por lo que requiere un análisis más específico.

4.1.4. Análisis de otros puntos importantes

En la Tabla 4 se presentan los resultados de los subfactores incluidos en la dimensión “otros puntos importantes”. Este análisis permite identificar situaciones específicas que pueden incidir en el bienestar laboral del personal administrativo.

Tabla 4

Resultados de subdimensiones de otros puntos importantes

Subdimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Acoso discriminatorio	9	2	1
Acoso laboral	2	7	3
Acoso sexual	10	1	1
Adicción al trabajo	7	3	2
Condiciones del trabajo	5	6	1
Doble presencia laboral-familiar	7	4	1
Estabilidad laboral y emocional	6	5	1
Salud autopercibida	3	7	2

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados de la dimensión “otros puntos importantes” del cuestionario aplicado, 2026.

Dentro de las subdimensiones analizadas, el resultado más relevante corresponde a acoso laboral, donde siete trabajadores se ubican en riesgo medio y tres en riesgo alto. Este resultado no debe interpretarse automáticamente como confirmación de casos formales de acoso, pero sí como una alerta preventiva que requiere revisión institucional. Desde el enfoque de Seguridad y Salud Ocupacional, cualquier indicador relacionado con posibles conflictos, tensiones, trato inadecuado,

rumores, humillaciones o presión interpersonal debe ser abordado oportunamente para evitar efectos negativos sobre el clima laboral y la salud de los trabajadores.

La subdimensión salud autopercibida también presenta una situación que merece atención, ya que siete trabajadores se ubican en riesgo medio y dos en riesgo alto. Esto evidencia que una parte considerable del personal puede no percibirse en condiciones óptimas de bienestar físico o mental. Este resultado guarda relación con el objetivo de la investigación, debido a que el estrés laboral puede manifestarse a través de cansancio, fatiga, tensión emocional y reducción de la capacidad de afrontamiento.

En **condiciones del trabajo**, seis trabajadores se encuentran en riesgo medio y uno en riesgo alto. Esto sugiere que ciertos aspectos del ambiente físico, recursos disponibles, herramientas, espacios o condiciones de ejecución de las tareas podrían requerir mejoras. En el área administrativa, contar con condiciones adecuadas resulta fundamental para garantizar concentración, organización y eficiencia.

La subdimensión **adicción al trabajo** presenta tres trabajadores en riesgo medio y dos en riesgo alto, lo que puede indicar dificultad para desconectarse del trabajo, exceso de compromiso laboral o tendencia a mantener preocupación constante por las tareas pendientes. Este aspecto se relaciona directamente con la recuperación y con el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por su parte, la **doble presencia laboral-familiar** muestra cuatro trabajadores en riesgo medio y uno en riesgo alto. Esto puede reflejar interferencias entre responsabilidades laborales y familiares, situación que puede incrementar la tensión emocional y afectar la disponibilidad mental del trabajador durante la jornada.

En conjunto, estos resultados muestran que, aunque el riesgo global se ubica mayoritariamente en nivel bajo, existen subdimensiones específicas que requieren

atención preventiva. Especialmente, acoso laboral, salud autopercibida, condiciones del trabajo y recuperación deben ser consideradas dentro de las acciones de mejora.

4.1.5. Resultados de la Escala de Estrés Percibido

En la Tabla 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la Escala de Estrés Percibido aplicada al personal administrativo. Para la interpretación de los puntajes, se organizaron los resultados en tres niveles: bajo, moderado y alto.

Tabla 5

Resultados de estrés percibido

Nivel de estrés percibido	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	16,67 %
Moderado	9	75,00 %
Alto	1	8,33 %
Total	12	100 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Escala de Estrés Percibido aplicada al personal administrativo de Davmercorp S.A., 2026.

Los resultados muestran que el 75 % del personal administrativo presenta un nivel moderado de estrés percibido. Este hallazgo evidencia que, aunque la mayoría de trabajadores no se encuentra en un nivel alto, existe una presencia significativa de estrés dentro del grupo evaluado.

El 16,67 % presenta estrés bajo, lo que indica que dos trabajadores perciben mayor control o menor presión frente a las situaciones laborales. Sin embargo, el 8,33 % presenta estrés alto, lo cual constituye una señal de alerta que debe ser considerada por la empresa, especialmente si se relaciona con factores psicosociales identificados en riesgo medio o alto.

El predominio del estrés moderado puede interpretarse como una condición que requiere intervención preventiva. En el contexto administrativo, el estrés moderado puede afectar progresivamente la concentración, el ánimo, la tolerancia frente a la presión, la toma de decisiones y el cumplimiento de tareas. Si no se

gestiona oportunamente, puede avanzar hacia niveles más altos y generar efectos negativos sobre la salud y el desempeño.

En la Tabla 6 se presentan los puntajes individuales obtenidos en la escala de estrés, junto con los resultados globales de riesgo psicosocial. Esta tabla permite observar la relación preliminar entre ambas variables.

Tabla 6

Resultados individuales de riesgo psicosocial y estrés percibido

Trabajador	Puntaje global riesgo psicosocial	Nivel de riesgo	Puntaje estrés percibido	Nivel de estrés
T1	157	Riesgo medio	24	Moderado
T2	193	Riesgo bajo	13	Bajo
T3	179	Riesgo bajo	21	Moderado
T4	146	Riesgo medio	34	Moderado
T5	58	Riesgo alto	28	Moderado
T6	212	Riesgo bajo	19	Moderado
T7	160	Riesgo medio	38	Alto
T8	184	Riesgo bajo	21	Moderado
T9	197	Riesgo bajo	13	Bajo
T10	182	Riesgo bajo	21	Moderado
T11	174	Riesgo medio	24	Moderado
T12	183	Riesgo bajo	24	Moderado

Fuente: Elaboración propia, a partir del emparejamiento de resultados individuales de riesgo psicosocial y estrés percibido, 2026.

Los resultados individuales permiten observar que los trabajadores ubicados en riesgo bajo tienden a presentar puntajes menores o moderados de estrés, mientras que aquellos ubicados en riesgo medio o alto tienden a registrar puntajes más elevados. Por ejemplo, el trabajador T7, clasificado en riesgo medio, obtuvo el puntaje más alto de estrés percibido, con 38 puntos. Asimismo, el trabajador T4, también en riesgo medio, registró 34 puntos.

Es importante señalar que el puntaje global del cuestionario de riesgos psicosociales funciona de forma inversa: a mayor puntuación, menor nivel de riesgo; y a menor puntuación, mayor nivel de riesgo. Por esta razón, la interpretación estadística debe considerar que los puntajes bajos en el cuestionario representan mayor exposición a riesgos psicosociales.

En cuanto a los estadísticos descriptivos de estrés percibido, el promedio fue de 23,33 puntos, la mediana de 22,5 puntos, el valor mínimo de 13 puntos y el valor máximo de 38 puntos. Estos resultados confirman que la mayoría del grupo se concentra en un nivel moderado de estrés, con una variación que va desde niveles bajos hasta un caso de estrés alto.

4.1.6. Relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral

En la Tabla 7 se presenta el resultado de la correlación entre el puntaje global de riesgos psicosociales y el puntaje de estrés percibido. Debido al tamaño de la población y a la naturaleza ordinal de los datos, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 7

Correlación entre riesgo psicosocial y estrés percibido

Variables relacionadas	Rho de Spearman	Valor p	Interpretación
Puntaje global de riesgo psicosocial y estrés percibido	-0,863	0,0003	Relación fuerte e inversa

Fuente: Elaboración propia, a partir del procesamiento estadístico mediante Rho de Spearman, 2026.

El resultado muestra un coeficiente Rho de Spearman de -0,863, con un valor p de 0,0003. Esto indica una relación estadísticamente significativa entre el puntaje global de riesgos psicosociales y el estrés percibido del personal administrativo de Davmercorp S.A.

La relación es negativa porque el instrumento de riesgos psicosociales se interpreta de manera inversa: los puntajes más altos representan menor riesgo y los puntajes más bajos representan mayor riesgo. Por tanto, el resultado debe comprenderse de la siguiente manera: a medida que aumenta la exposición a riesgos psicosociales, también tiende a incrementarse el nivel de estrés percibido.

Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alternativa de la investigación, en el

sentido de que existe una relación significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo. Asimismo, se rechaza la hipótesis nula, debido a que los resultados evidencian asociación estadística entre ambas variables.

Sin embargo, por tratarse de un estudio de diseño no experimental y transversal, esta relación no debe interpretarse como causalidad absoluta. Es decir, los resultados permiten afirmar que existe asociación entre las variables, pero no demostrar de manera definitiva que una variable cause directamente la otra. Aun así, la fuerza de la relación encontrada constituye evidencia importante para la gestión preventiva dentro de la empresa.

4.1.7. Correlación entre dimensiones de riesgo psicosocial y estrés laboral

En la Tabla 8 se presenta la correlación entre las dimensiones principales del cuestionario de riesgos psicosociales y el puntaje total de estrés percibido. Este análisis permite identificar qué dimensiones muestran mayor relación con el estrés laboral.

Tabla 8

Correlación entre dimensiones de riesgo psicosocial y estrés percibido

Dimensión	Rho de Spearman	Valor p	Interpretación
Carga y ritmo de trabajo	-0,714	0,009	Relación significativa
Desarrollo de competencias	-0,650	0,022	Relación significativa
Liderazgo	-0,632	0,028	Relación significativa
Margen de acción y control	-0,725	0,008	Relación significativa
Organización del trabajo	-0,794	0,002	Relación significativa
Recuperación	-0,476	0,118	Relación no significativa
Soporte y apoyo	-0,710	0,010	Relación significativa
Otros puntos importantes	-0,591	0,043	Relación significativa

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis correlacional por dimensiones mediante Rho de Spearman, 2026.

Los resultados indican que la mayoría de las dimensiones se relacionan con el estrés percibido. La dimensión que muestra la mayor fuerza de asociación es la

organización del trabajo, con un Rho de -0,794 y un valor p de 0,002. El resultado muestra que la forma en que la organización del trabajo distribuye, planifica y coordina las actividades administrativas puede relacionarse con el nivel de estrés de los trabajadores.

La dimensión margen de acción y control muestra una relación significativa, con un Rho de -0,725. Este resultado sugiere que, cuando los trabajadores cuentan con menor posibilidad de decidir, organizar sus tareas o participar en la planificación del trabajo, el estrés tiende a incrementarse. En el área administrativa, esta dimensión es relevante porque la autonomía y la claridad de los procedimientos pueden relacionarse directamente con la capacidad para responder a las exigencias laborales.

La carga y el ritmo de trabajo dieron un Rho de -0,714. El coeficiente sugiere que la presión por la cantidad de tareas, los tiempos de respuesta y la acumulación de responsabilidades es un factor asociado con el estrés. El resultado aparece también en la Tabla 3. En la Tabla 3 la dimensión de carga y ritmo de trabajo muestra los ocho trabajadores en riesgo medio y un trabajador en riesgo alto.

El soporte y el apoyo presentaron un Rho de -0,710. Este resultado indica que el respaldo técnico, administrativo y social dentro del entorno laboral puede relacionarse con el nivel de estrés. Cuando el trabajador no cuenta con suficiente apoyo, las exigencias pueden percibirse como más difíciles de afrontar; por ello, el soporte organizacional constituye un recurso preventivo relevante.

Por otro lado, la dimensión recuperación tuvo un valor p mayor a 0,05, por lo que no se considera estadísticamente significativa en este análisis. Sin embargo, desde una perspectiva preventiva, no debe descartarse, debido a que presentó cinco trabajadores en riesgo medio y dos en riesgo alto. Esto evidencia que la recuperación sigue siendo un aspecto importante para la gestión del bienestar laboral.

Los resultados permiten identificar que los factores con mayor relación con el estrés laboral en Davmercorp S.A. son la organización del trabajo, el margen de acción y control, la carga y ritmo de trabajo, el soporte y apoyo, el desarrollo de competencias y el liderazgo.

4.1.8. Interpretación de posibles repercusiones en el desempeño administrativo

Aunque el desempeño laboral no fue medido mediante un instrumento independiente, los resultados obtenidos permiten realizar un análisis interpretativo sobre sus posibles afectaciones. La relación significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral sugiere que las condiciones laborales desfavorables pueden repercutir en el desarrollo normal de las funciones administrativas.

En el personal administrativo, el desempeño depende de factores como concentración, precisión, cumplimiento de plazos, organización de información, comunicación con otras áreas, respuesta oportuna a requerimientos y calidad del trabajo realizado. Cuando existen niveles moderados o altos de estrés, estos aspectos pueden verse afectados de manera progresiva.

Los resultados muestran que la mayor parte del personal presenta estrés moderado, lo que puede generar cansancio mental, disminución de la atención, menor tolerancia a la presión y dificultades para mantener el mismo nivel de eficiencia durante la jornada. Además, dimensiones como carga y ritmo de trabajo, organización del trabajo y soporte y apoyo presentan relaciones significativas con el estrés, lo que permite inferir que estas condiciones pueden relacionarse con la forma en que el personal ejecuta sus actividades.

La dimensión carga y ritmo de trabajo resulta especialmente importante, debido a que el personal administrativo de Davmercorp S.A. debe responder a procesos documentales, financieros, comerciales, logísticos y de coordinación interna. Cuando estas tareas se acumulan o se desarrollan bajo presión constante, aumenta la probabilidad de errores, retrasos, duplicidad de funciones o desgaste

emocional.

Asimismo, la organización del trabajo constituye un factor clave para el desempeño. Una organización deficiente puede generar incertidumbre, interrupciones, distribución desigual de tareas y dificultades para priorizar actividades. Esto puede repercutir en la productividad y en la calidad de los procesos administrativos.

El soporte y apoyo también se relaciona con el desempeño laboral, debido a que el trabajador requiere orientación, comunicación clara y respaldo institucional para resolver dificultades. Cuando el apoyo es limitado, las exigencias laborales pueden percibirse como más complejas, incrementando el estrés y afectando el cumplimiento eficiente de las tareas.

En este sentido, el análisis permite sostener que los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden repercutir en el desempeño administrativo, aunque esta relación no haya sido medida mediante una escala específica de desempeño. La interpretación se fundamenta en los resultados obtenidos, en la relación estadística entre riesgos psicosociales y estrés laboral, y en los antecedentes teóricos que vinculan estas condiciones con la eficiencia, concentración, motivación y calidad del trabajo.

4.1.9. Síntesis general de resultados

Los resultados del Capítulo IV permiten establecer que la mayoría del personal administrativo de Davmercorp S.A. se encuentra en riesgo psicosocial bajo; sin embargo, existe un grupo importante en riesgo medio y un caso en riesgo alto. Las dimensiones que requieren mayor atención son carga y ritmo de trabajo, recuperación, liderazgo, acoso laboral, condiciones del trabajo y salud autopercibida.

En cuanto al estrés laboral, el resultado predominante fue el nivel moderado, presente en el 75 % de los trabajadores. Este hallazgo evidencia que el estrés forma parte de la experiencia laboral de la mayoría del personal administrativo evaluado,

aunque no todos se encuentren en niveles críticos.

El análisis correlacional mediante Rho de Spearman evidenció una relación fuerte y estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés percibido. Debido a la forma de puntuación del cuestionario de riesgos psicosociales, la relación se expresa de manera inversa: a menor puntuación global, mayor riesgo; y a mayor riesgo, mayor nivel de estrés.

Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alternativa de la investigación, debido a que se comprobó la existencia de relación significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo. Además, desde una perspectiva interpretativa, los hallazgos permiten señalar que estas condiciones pueden repercutir en el desempeño laboral, principalmente en la concentración, eficiencia, motivación, cumplimiento de tareas y calidad del trabajo administrativo.

Por tanto, los resultados obtenidos constituyen una base importante para el diseño de medidas preventivas orientadas a fortalecer la organización del trabajo, mejorar la distribución de tareas, promover liderazgo saludable, reforzar el apoyo institucional y atender los factores psicosociales que puedan afectar el bienestar del personal administrativo de Davmercorp S.A.

CAPÍTULO V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A., empresa empacadora de camarón ubicada en la ciudad de Guayaquil. A partir de los resultados obtenidos, se evidenció que la mayoría del personal administrativo se ubicó en un nivel de riesgo psicosocial bajo; sin embargo, también se identificó un grupo significativo en riesgo medio y un caso en riesgo alto, lo cual demuestra la existencia de condiciones laborales que requieren atención preventiva.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el área administrativa, los resultados permitieron determinar que las dimensiones con mayor presencia de riesgo fueron carga y ritmo de trabajo, recuperación, liderazgo, condiciones del trabajo, salud autopercibida y acoso laboral. Estos hallazgos permiten comprender que, aunque el resultado global no refleje una situación crítica generalizada, existen factores específicos que pueden afectar el bienestar del personal administrativo si no son gestionados oportunamente.

La carga y ritmo de trabajo fue una de las dimensiones más relevantes, debido a que concentró un número importante de trabajadores en riesgo medio. Este resultado coincide con los fundamentos teóricos revisados en el Capítulo II, donde se indicó que las exigencias laborales, la presión por tiempos, la acumulación de tareas y la necesidad de responder a múltiples requerimientos pueden convertirse en factores generadores de estrés. En el contexto de Davmercorp S.A., el personal administrativo cumple funciones relacionadas con la gestión documental, financiera, comercial, logística y de apoyo a la operación, por lo que la organización

de las tareas resulta fundamental para prevenir sobrecarga laboral.

Desde el modelo Demandas-Recursos Laborales (JD-R), asumido como modelo teórico central, los resultados pueden interpretarse considerando que el estrés tiende a incrementarse cuando las demandas laborales son elevadas y los recursos organizacionales son insuficientes. En esta investigación, dimensiones como margen de acción y control, soporte y apoyo, liderazgo y organización del trabajo mostraron relación con el estrés percibido, lo cual refuerza la importancia de analizar no solo la cantidad de trabajo, sino también la forma en que este se distribuye, supervisa y acompaña dentro de la empresa.

En cuanto al segundo objetivo específico, relacionado con evaluar los niveles de estrés laboral en el personal administrativo, los resultados de la Escala de Estrés Percibido evidenciaron que el 75 % de los trabajadores presentó un nivel moderado de estrés, el 16,67 % un nivel bajo y el 8,33 % un nivel alto. Este hallazgo resulta importante porque demuestra que el estrés laboral está presente en la mayoría de trabajadores, aunque no necesariamente en niveles críticos. No obstante, desde una perspectiva preventiva, el estrés moderado no debe ser ignorado, ya que puede convertirse en una condición persistente si las causas organizacionales no son atendidas.

El predominio del estrés moderado puede relacionarse con factores propios del trabajo administrativo, como la necesidad de cumplir plazos, coordinar información entre áreas, responder a requerimientos internos y externos, mantener precisión documental y sostener la continuidad de los procesos administrativos. Aunque estas actividades no siempre implican exposición directa a riesgos físicos, sí pueden generar exigencias mentales y organizacionales que afectan el bienestar laboral.

Respecto al tercer objetivo específico, orientado a determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y el nivel de estrés laboral, el análisis

correlacional mediante Rho de Spearman evidenció una relación fuerte, inversa y estadísticamente significativa entre ambas variables. El coeficiente obtenido fue de -0,863, con un valor p de 0,0003. Esta relación negativa se explica porque el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo se interpreta de manera inversa: a menor puntuación, mayor nivel de riesgo; y a mayor puntuación, menor nivel de riesgo. Por lo tanto, el resultado debe interpretarse señalando que, a mayor exposición a riesgos psicosociales, mayor nivel de estrés percibido.

Este resultado permite aceptar la hipótesis alternativa de la investigación, la cual plantea que la exposición a riesgos psicosociales se relaciona significativamente con el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A. Asimismo, permite rechazar la hipótesis nula, debido a que sí se encontró una asociación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Sin embargo, al tratarse de un estudio no experimental y transversal, no se puede afirmar una relación causal absoluta, sino una asociación significativa dentro del contexto evaluado.

El hallazgo correlacional es coherente con los antecedentes internacionales y nacionales revisados en el Capítulo II, donde diversos estudios identificaron relaciones entre factores psicosociales, estrés, salud laboral, satisfacción y desempeño. En particular, los antecedentes que emplearon instrumentos como COPSOQ, ISTAS21, SUSESO-ISTAS21 y el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo evidencian que las condiciones organizacionales pueden influir en la aparición de estrés laboral. En este sentido, los resultados obtenidos en Davmercorp S.A. se integran a una discusión académica más amplia sobre la importancia de gestionar los riesgos psicosociales desde la Seguridad y Salud Ocupacional.

En cuanto al cuarto objetivo específico, relacionado con proponer medidas preventivas y estrategias de intervención orientadas a la reducción de los riesgos psicosociales y del estrés laboral, los resultados permiten identificar áreas prioritarias de acción. Las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, organización del trabajo, liderazgo, soporte y apoyo, recuperación y acoso laboral requieren especial atención. Esto no significa que exista una condición generalizada de afectación grave, sino que existen factores que deben ser monitoreados, corregidos y gestionados antes de que generen consecuencias mayores.

Desde el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, los resultados también pueden interpretarse considerando que el estrés puede aparecer cuando el esfuerzo realizado por el trabajador no se corresponde con recompensas adecuadas, reconocimiento, estabilidad, apoyo o condiciones laborales favorables. En el caso del personal administrativo de Davmercorp S.A., factores como el liderazgo, el apoyo organizacional y la recuperación pueden funcionar como recursos protectores o, si son deficientes, como elementos que incrementan la tensión laboral.

En relación con el desempeño laboral, es importante aclarar que este no fue medido mediante un instrumento independiente. Por ello, no se establecieron correlaciones estadísticas directas entre estrés laboral y desempeño. Sin embargo, desde el análisis teórico e interpretativo, los resultados permiten sostener que la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden repercutir en aspectos vinculados con el desempeño administrativo, tales como concentración, eficiencia, cumplimiento de tareas, motivación, calidad del trabajo y capacidad de respuesta ante requerimientos internos.

Esta interpretación se fundamenta en que el personal administrativo desarrolla actividades que requieren atención, organización, manejo de información, cumplimiento de plazos y coordinación permanente con otras áreas. Por tanto,

cuando existen factores psicosociales desfavorables y niveles moderados o altos de estrés, pueden presentarse dificultades para mantener la misma eficiencia, precisión y disposición laboral. En consecuencia, aunque el desempeño no haya sido medido estadísticamente, los hallazgos permiten advertir posibles efectos sobre el funcionamiento administrativo de la empresa.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación logró aplicar instrumentos estructurados y pertinentes para el análisis de las variables principales. El Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial permitió identificar niveles globales y dimensiones específicas de riesgo, mientras que la Escala de Estrés Percibido permitió determinar el nivel de estrés presente en los trabajadores. La decisión de trabajar con población censal fue adecuada, debido a que permitió incluir a la totalidad del personal administrativo de Davmercorp S.A.

5.2. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se concluye que existe una relación significativa entre la exposición a riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal administrativo de Davmercorp S.A. El análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman evidenció una correlación fuerte e inversa entre ambas variables, lo cual permite afirmar que, a mayor exposición a condiciones psicosociales desfavorables, mayor tiende a ser el nivel de estrés percibido por los trabajadores administrativos.

En relación con el primer objetivo específico, se identificó que los principales factores de riesgo psicosocial presentes en el área administrativa se relacionan con carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, condiciones del trabajo, salud autopercibida y acoso laboral. Aunque el resultado global de riesgos psicosociales mostró predominio del nivel bajo, la presencia de trabajadores en riesgo medio y alto evidencia que existen dimensiones que requieren atención preventiva.

Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que el personal administrativo de Davmercorp S.A. presenta principalmente un nivel moderado de estrés laboral. Este resultado demuestra que el estrés no se encuentra ausente en la población evaluada, sino que forma parte de la experiencia laboral de la mayoría de trabajadores. Aunque solo un caso se ubicó en nivel alto, el predominio del estrés moderado debe ser considerado como una señal preventiva, debido a que puede afectar progresivamente el bienestar y la eficiencia laboral si no se establecen medidas de control.

En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral. La correlación obtenida permite aceptar la hipótesis alternativa de la investigación y rechazar la hipótesis nula. Sin embargo, debido al diseño no experimental y transversal del estudio, los resultados deben interpretarse como una asociación entre variables y no como una relación causal definitiva.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación logró aplicar instrumentos estructurados y pertinentes para el análisis de las variables principales. El Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial permitió identificar niveles globales y dimensiones específicas de riesgo, mientras que la Escala de Estrés Percibido permitió determinar el nivel de estrés presente en los trabajadores. La decisión de trabajar con población censal fue adecuada, debido a que permitió incluir a la totalidad del personal administrativo de Davmercorp S.A.

Desde el punto de vista teórico, los resultados obtenidos guardan relación con los antecedentes revisados, los cuales señalan que factores como carga laboral, liderazgo, apoyo social, organización del trabajo y recuperación pueden relacionarse con el estrés laboral. Asimismo, los hallazgos se alinean principalmente con el modelo Demandas-Recursos Laborales (JD-R), complementado por los modelos

Demanda-Control-Apoyo Social y Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, que explican cómo las condiciones laborales pueden generar respuestas de tensión cuando las demandas superan los recursos disponibles.

Desde el punto de vista práctico, la investigación aporta información útil para la gestión preventiva de Davmercorp S.A. Los resultados permiten reconocer que la empresa cuenta con condiciones generales favorables en algunos aspectos, pero también presenta áreas que requieren intervención. Por ello, la investigación constituye una base para diseñar acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales, controlar el estrés laboral y promover un ambiente administrativo más saludable.

En conclusión, el estudio confirma que la gestión de los riesgos psicosociales debe formar parte integral de la Seguridad y Salud Ocupacional, incluso en áreas administrativas que no se encuentran expuestas de forma directa a riesgos operativos. El bienestar del personal administrativo resulta fundamental para la continuidad de los procesos documentales, financieros, comerciales y logísticos de la empresa, por lo que su protección debe ser considerada una prioridad institucional.

5.3. Recomendaciones

Se recomienda a Davmercorp S.A. implementar un plan de intervención psicosocial dirigido al área administrativa, tomando como base las dimensiones que presentaron mayor nivel de riesgo. Este plan debe priorizar la carga y ritmo de trabajo, recuperación, liderazgo, soporte y apoyo, condiciones del trabajo, salud autopercibida y prevención del acoso laboral. Las acciones deben ser planificadas, documentadas y evaluadas periódicamente para verificar su efectividad.

Se recomienda fortalecer las competencias de liderazgo de las jefaturas y responsables de área mediante capacitaciones orientadas a comunicación efectiva,

retroalimentación, resolución de conflictos, gestión de equipos, trato respetuoso y prevención de riesgos psicosociales. El liderazgo debe ser considerado un factor protector dentro de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Se recomienda establecer mecanismos de comunicación interna más claros y oportunos, especialmente entre el área administrativa y las áreas operativas de la empresa. La comunicación adecuada permite reducir errores, retrasos, incertidumbre y conflictos derivados de instrucciones poco precisas o cambios no informados.

Se recomienda promover pausas activas, espacios de recuperación y medidas de desconexión laboral que permitan reducir la fatiga mental del personal administrativo. Estas acciones pueden contribuir a mejorar la concentración, disminuir el cansancio y prevenir el incremento de los niveles de estrés.

Se recomienda implementar acciones de prevención y atención frente al acoso laboral, considerando que esta subdimensión presentó resultados que requieren atención preventiva. Para ello, la empresa debe fortalecer sus canales internos de comunicación, confidencialidad, reporte y gestión de conflictos, garantizando un ambiente laboral respetuoso y seguro.

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, al menos una vez al año o cuando existan cambios importantes en la organización del trabajo. Esta medida permitirá identificar oportunamente nuevas condiciones de riesgo y verificar si las acciones implementadas producen mejoras en el bienestar del personal.

Se recomienda socializar los resultados generales de la investigación con la gerencia y con el personal administrativo, respetando la confidencialidad de las respuestas individuales. La socialización permitirá generar conciencia institucional sobre la importancia de prevenir riesgos psicosociales y promover la participación de los trabajadores en la mejora del ambiente laboral.

Se recomienda que futuras investigaciones incluyan una medición específica

del desempeño laboral mediante instrumentos validados, como escalas de desempeño individual o indicadores organizacionales. Esto permitiría analizar con mayor precisión la relación entre riesgos psicosociales, estrés laboral y desempeño administrativo.

Se recomienda desarrollar estudios posteriores con una población más amplia, incluyendo personal operativo y administrativo de otras empresas del sector camaronero. Esto permitiría comparar resultados, identificar tendencias sectoriales y generar propuestas preventivas aplicables a contextos productivos similares.

Finalmente, se reconoce como limitación del presente estudio el tamaño reducido de la población, debido a que se trabajó únicamente con los doce trabajadores administrativos de Davmercorp S.A. Aunque se aplicó un estudio censal, los resultados describen exclusivamente la realidad de esta empresa y no pueden generalizarse automáticamente a otras organizaciones. Otra limitación corresponde a que el desempeño laboral fue abordado de forma interpretativa y no mediante un instrumento específico, por lo que futuras investigaciones podrían profundizar en esta dimensión con mediciones directas.

Se recomienda revisar la distribución de tareas dentro del área administrativa, con la finalidad de identificar posibles sobrecargas, duplicidad de funciones, acumulación de responsabilidades o tiempos de respuesta poco realistas. Una adecuada organización del trabajo puede contribuir a reducir la presión laboral y mejorar la eficiencia en el cumplimiento de las actividades.

Tabla 9
Plan preventivo propuesto para el área administrativa

Riesgo identificado	Acción preventiva	Responsable	Indicador de seguimiento	Frecuencia
Carga y ritmo de trabajo	Revisar distribución de tareas, tiempos de respuesta y posibles sobrecargas en el personal administrativo.	Gerencia / Jefaturas / Talento Humano	Porcentaje de puestos revisados y ajustes implementados.	Trimestral
Organización del trabajo	Actualizar funciones, flujos de comunicación y prioridades operativas para reducir duplicidad de tareas.	Jefaturas / Talento Humano	Número de procesos administrativos revisados.	Trimestral
Liderazgo	Capacitar a responsables de área en liderazgo preventivo, comunicación efectiva, retroalimentación y trato respetuoso.	SST / Talento Humano	Porcentaje de líderes capacitados.	Semestral
Soporte y apoyo	Establecer mecanismo de acompañamiento y canal de consulta para resolver dificultades administrativas recurrentes.	Jefaturas / Talento Humano	Número de requerimientos atendidos y acciones cerradas.	Mensual
Recuperación	Promover pausas activas, organización de tiempos de descanso y medidas de desconexión laboral.	SST / Jefaturas	Porcentaje de cumplimiento de pausas y acciones de recuperación.	Mensual
Acoso laboral	Aplicar protocolo de prevención y atención de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando confidencialidad.	SST / Talento Humano / Gerencia	Número de socializaciones, reportes gestionados y medidas ejecutadas.	Permanente
Salud autopercibida	Coordinar seguimiento preventivo con medicina ocupacional y acciones de promoción de bienestar laboral.	SST / Medicina ocupacional	Número de acciones preventivas realizadas.	Semestral

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados obtenidos en la investigación, 2026.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro León, W. D., & Jaramillo López, M. J. (2025). Vínculos entre riesgos psicosociales y afectación emocional en el entorno laboral universitario: análisis correlacional con ISTAS-21 y DASS-21. Más Vita, 7(4), 109-127. https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0297

Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., Nielsen, K., di Tecco, C., & Dragano, N. (2024). Organizational change: Challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. BMC Public Health, 24, Article 2477. https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Campoverde Coronel, T. C., & Muñoz Loor, K. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. Ciencia y Tecnología Revista Científica Multidisciplinar, 22(36), 6.

Carrasco Bonilla, K. M. (2024). Relación de los factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del distrito de Salud Chilla-Guabo-Pasaje: Plan de prevención [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte. https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/16079

Changalombo Changalombo, A. F. (2025). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de la Empresa Pública MOVIDELNOR y su influencia en el desempeño laboral, 2024 [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte. https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/17270

Cifuentes-Casquete, K., & Escobar-Segovia, K. F. (2021). Factores de riesgos psicosociales y síndrome de burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación, 9(1), 43-50. https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i1.411

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of

perceived stress. Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 385-396. https://doi.org/10.2307/2136404

Comunidad Andina. (2004). Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

European Agency for Safety and Health at Work. (2024). Psychosocial risks and mental health at work. https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

García-Buades, M. E., Montañez-Juan, M., Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Chela-Alvarez, X., Bulilete, O., & Llobera, J. (2025). Psychosocial work factors, job stress, and self-rated health among hotel housekeepers. Workplace Health & Safety, 73(3), 116-130. https://doi.org/10.1177/21650799241282787

Hernández-Rodríguez, V., Maeso-González, E., Gutiérrez-Bedmar, M., & García-Rodríguez, A. (2022). Psychosocial risk and job satisfaction in professional drivers. Frontiers in Psychology, 13, Article 994358. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.994358

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). Resolución C.D. 513: Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

International Labour Organization. (2024). Psychosocial risks and mental health at work. https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/psychosocial-risks-and-mental-health-work

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021: Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks. https://www.iso.org/standard/64283.html

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308. https://doi.org/10.2307/2392498

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Navarro, A., Fernández-Cano, M. I., Salas-Nicás, S., Llorens, C., Moriña, D., & 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.2021.11.002

Prado Correa, G. A., & Quispe Montalico, R. R. (2024). Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en trabajadores del primer nivel de atención de una red de salud, Perú 2023 [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Nacional ALICIA. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_7b7d7e40d0ba1500ad5f8c2d83c2d255

Schulte, P. A., Streit, J. M. K., Sheriff, F., Delclos, G., Felknor, S. A., Tamers, S. L., Fendinger, S., Grosch, J., & Sala, R. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. American Journal of Industrial Medicine, 67(7), 499-514. https://doi.org/10.1002/ajim.23583

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27

Trinidad-López, J. M., & Escobar-Galindo, C. M. (2022). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en personal administrativo de una universidad privada. Revista Herediana de Rehabilitación, 5(2), 30-37. https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361

World Health Organization. (2024). Mental health at work. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gestio et Productio. Revista Electrónica

de Ciencias Gerenciales, 6(10), 4-23. https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.6

Olmedo Vera, J. H., Tello Moreira, J. A., Cantos, E. M., & Murillo Moreira, K. X. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al personal administrativo de un hospital general en Ecuador. RECIAMUC, 7(Especial), 11-17.

Soriano Tumbaco, C. E. (2022). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Villacreses Álvarez, G. V., & Ávila Vidal, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una institución de educación superior, resultados para un liderazgo transformacional. Revista San Gregorio, (40), 1-14.

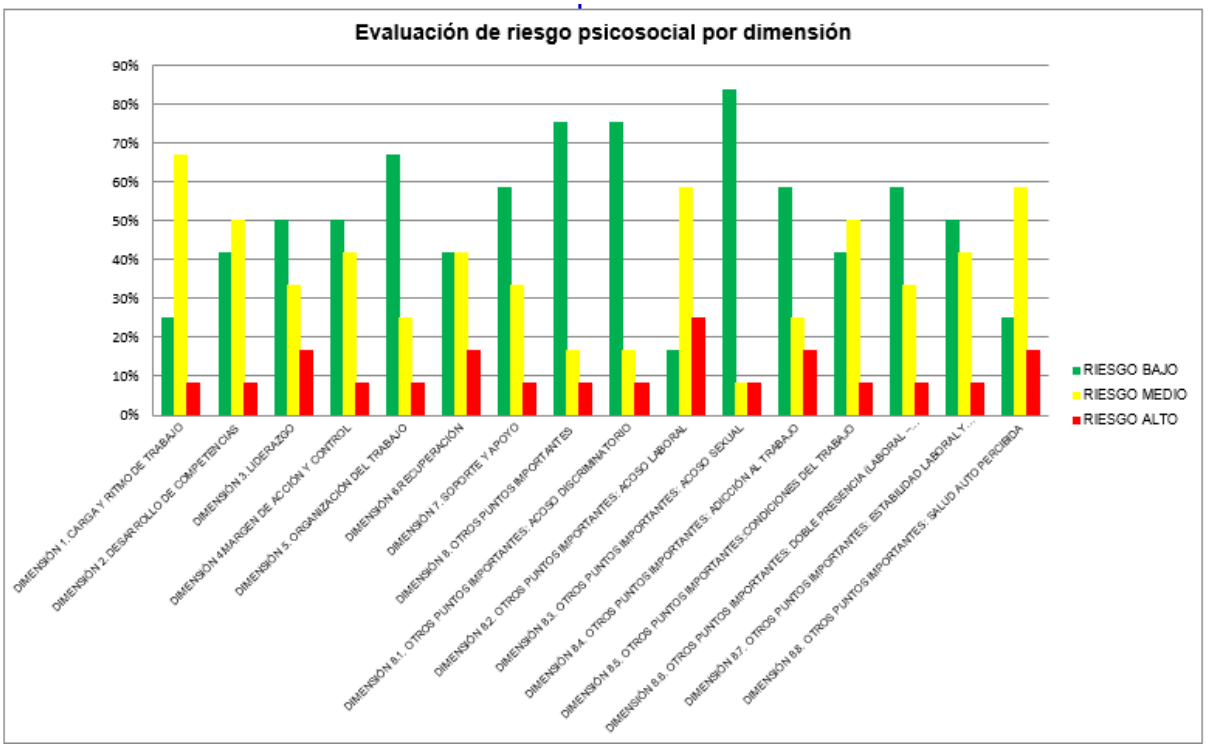
Villafuerte Manrique, D. M. (2023). El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos. Universidad Tecnológica Indoamérica.

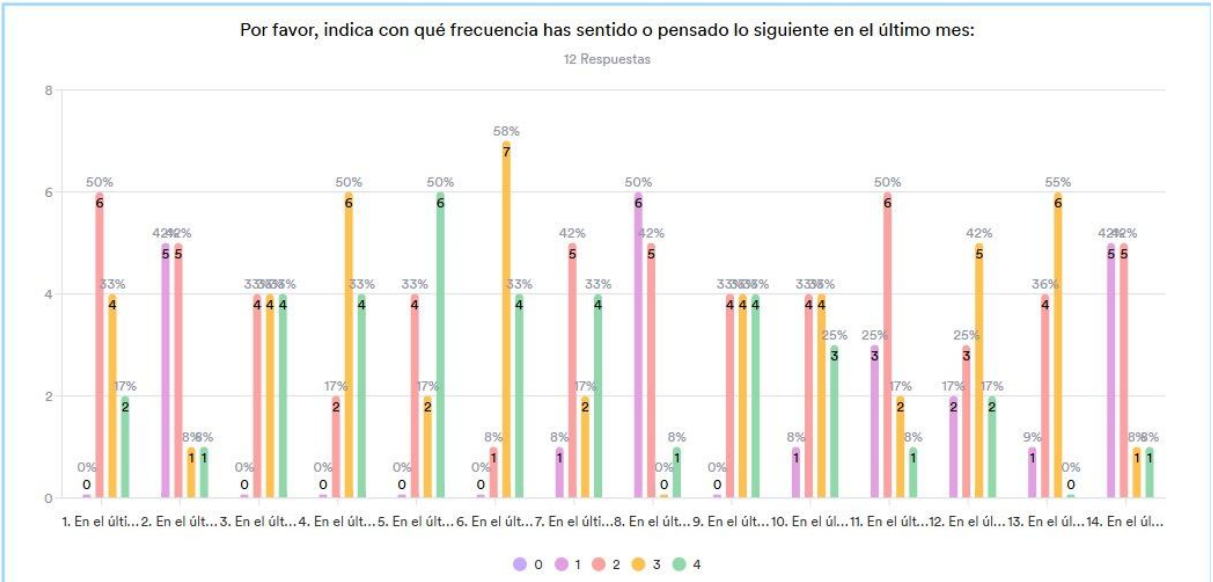
Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102: Lineamientos para la prevención y atención de casos de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). Decreto Ejecutivo No. 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

ANEXOS

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	25%	67%	8%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	42%	50%	8%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	50%	33%	17%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	50%	42%	8%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	67%	25%	8%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	42%	42%	17%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	58%	33%	8%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	75%	17%	8%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	75%	17%	8%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	17%	58%	25%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	83%	8%	8%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	58%	25%	17%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES	42%	50%	8%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA	58%	33%	8%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y	50%	42%	8%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	25%	58%	17%




Por favor, indica con qué frecuencia has sentido o pensado lo siguiente en el último mes:
12 Respuestas
8
6
4
2
0
1. En el últi...
2. En el últ...
3. En el últ...
4. En el últ...
5. En el últ...
6. En el últ...
7. En el últi...
8. En el últ...
9. En el últ...
10. En el úl...
11. En el últ...
12. En el úl...
13. En el úl...
14. En el úl...
0
1
2
3
4