



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE
DESARROLLO O INFORME DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

TEMA:

EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR DE LA CIUDAD
DE QUITO.

Autor:

Ing. Ruiz Hernández David Alejandro

Tutor:

Msc. Ing. Varela Vielma Claudia Fabiana

MILAGRO, 2026

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **RUIZ HERNANDEZ DAVID ALEJANDRO**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi 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, concedo 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. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho 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, 20 de Julio del 2026



Validar Únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
**DAVID ALEJANDRO
RUIZ HERNANDEZ**

David Alejandro Ruiz Hernández

C.I.: 1724429475

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación

Yo, **Varela Vielma Claudia Fabiana**, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, elaborado por **David Alejandro Ruiz Hernández**, cuyo tema es “**Evaluación de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de fabricación de prendas de vestir de la ciudad de Quito.**”, que aporta a la Línea de Investigación **Salud Pública Y Bienestar Humano Integral - Posgrado**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, 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, 20 de Julio del 2026



Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
**CLAUDIA FABIANA
VARELA VIELMA**

VARELA VIELMA CLAUDIA FABIANA

C.I.: 1758916801

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 trece días del mes de julio del dos mil veintiseis, siendo las 08:30 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, ING. RUIZ HERNANDEZ DAVID ALEJANDRO, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR DE LA CIUDAD DE QUITO**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Msc. CARPIO ARIAS MARCELA MARICELA, Presidente(a), CORTEZ PAREDES JOSUE DANIEL en calidad de Vocal; y, OCAÑA OCAÑA ANDREA 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	57.83
DEFENSA ORAL	37.33
PROMEDIO	95.17
EQUIVALENTE	MUY BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 09:30 horas.



Comparece (Secretario/a de Facultad):
Firmado (Contraseñado) por:
MARCELA MARICELA
CARPIO ARIAS

MSC. CARPIO ARIAS MARCELA MARICELA
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Comparece (Secretario/a de Facultad):
Firmado (Contraseñado) por:
JOSUE DANIEL CORTEZ
PAREDES

CORTEZ PAREDES JOSUE DANIEL
VOCAL



Comparece (Secretario/a de Facultad):
Firmado (Contraseñado) por:
ANDREA JAZMIN OCAÑA
OCAÑA

OCAÑA OCAÑA ANDREA
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Comparece (Maestrante):
Firmado (Contraseñado) por:
DAVID ALEJANDRO
RUIZ HERNANDEZ

RUIZ HERNANDEZ DAVID ALEJANDRO
MAESTRANTE

Dedicatoria

A Dios, mi familia, por ser pilares fundamentales en cada etapa de mi vida. A mis padres y hermano, quienes con su ejemplo de esfuerzo y perseverancia me enseñaron el valor del trabajo honesto y la importancia de la educación como camino hacia el crecimiento personal y profesional.

A mi pequeña familia que he comenzado a formar, que con su amor, paciencia y comprensión me han acompañado en este proceso, brindándome la fuerza necesaria para continuar aun en los momentos más difíciles. Su apoyo incondicional ha sido la motivación que me impulsó a culminar este proyecto.

Este trabajo es para ustedes, como muestra de gratitud y reconocimiento por estar siempre presentes, alentándome a alcanzar mis metas y recordándome que los logros académicos tienen mayor sentido cuando se comparten con quienes más queremos.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a Dios por darme la fortaleza, la salud y la perseverancia necesarias para culminar este proyecto de investigación.

A mi familia, cuyo apoyo ha sido el fundamento de cada logro alcanzado. A mis padres, que con su ejemplo de esfuerzo y perseverancia me transmitieron el valor de la disciplina y la responsabilidad, pilares que guiaron este proceso académico. A mi pequeña familia que tengo, que con su paciencia, comprensión y afecto me brindaron la serenidad necesaria para mantenerme firme en los momentos de mayor exigencia. Este trabajo es también reflejo de su acompañamiento constante, de las enseñanzas recibidas y del amor que me impulsa a seguir creciendo. Cada página escrita lleva implícito el reconocimiento a quienes han estado presentes, recordándome que el verdadero sentido de los logros se encuentra en compartirlos con quienes forman parte esencial de nuestra vida.

Extiendo también mi agradecimiento a mis docentes y tutores, quienes con sus orientaciones y observaciones enriquecieron este trabajo, aportando claridad y rigor académico. Su guía ha sido fundamental para el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, agradezco a mis compañeros y colegas, por su colaboración y apoyo en la construcción de ideas y en la revisión de los avances. Este logro no es solo personal, sino también fruto de un esfuerzo compartido.

Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como propósito evaluar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa textil de Quito, considerando dimensiones intralaborales y extralaborales. Se aplicó la batería de Villalobos (2008) y cuestionarios complementarios a una muestra de 120 trabajadores (80 operativos y 40 administrativos).

Los resultados evidenciaron que el 65% del personal administrativo se ubica en niveles sin riesgo en las dimensiones intralaborales, reflejando un entorno organizacional estable. En contraste, en el personal operativo se identificaron focos críticos en demandas cuantitativas (42%), esfuerzo físico (38%) y percepción de inequidad en recompensas (35%), lo que señala la necesidad de medidas preventivas específicas.

En el ámbito extralaboral, el 47% de los trabajadores reportó dificultades en el desplazamiento vivienda-trabajo, mientras que el 40% manifestó problemas asociados a la situación económica familiar, factores que inciden directamente en su bienestar. La evaluación de estrés mostró que, aunque el 55% se encuentra sin riesgo, un 18% presenta niveles altos en las dimensiones psicoemocional y fisiológica.

En conclusión, la investigación confirma que los riesgos psicosociales en el sector textil se concentran en la sobrecarga laboral, las condiciones extralaborales y la percepción de inequidad, lo que exige la implementación de programas de prevención y manejo del estrés adaptados al contexto organizacional.

Palabras clave: riesgos psicosociales, salud ocupacional, sector textil, clima organizacional, prevención laboral.

Abstract

The purpose of this research project was to evaluate psychosocial risk factors among workers at a textile company in Quito, taking into account both work-related and non-work-related dimensions. The Villalobos (2008) battery of tests and supplementary questionnaires were administered to a sample of 120 workers (80 operational and 40 administrative).

The results showed that 65% of administrative staff fell into low-risk categories in the on-the-job dimensions, reflecting a stable organizational environment. In contrast, among operational staff, critical areas were identified in quantitative demands (42%), physical exertion (38%), and perceived inequity in rewards (35%), indicating the need for specific preventive measures.

In the non-work context, 47% of workers reported difficulties commuting between home and work, while 40% reported problems associated with their family's economic situation—factors that directly affect their well-being. The stress assessment showed that, although 55% are at no risk, 18% exhibit high levels in the psycho-emotional and physiological dimensions.

In conclusion, the research confirms that psychosocial risks in the textile sector are concentrated in work overload, non-work-related conditions, and the perception of inequity, which requires the implementation of stress prevention and management programs tailored to the organizational context.

Keywords: psychosocial risks, occupational health, textile sector, organizational climate, workplace prevention.

Lista de Figuras

Figura 1 Demografía por Género (Operarios).....	26
Figura 2 Resultados Globales (Forma B y Extralaboral) (Operativos).....	27
Figura 3 Intralaboral A – Dominios (Administrativos).....	28
Figura 4 Intralaboral A – Dimensiones (Administrativos).....	29
Figura 5 Intralaboral B – Dominios (Operativos).....	30
Figura 6 Intralaboral B – Dimensiones (Operativos).....	31
Figura 7 Extralaboral – Dimensiones.....	32
Figura 8 Estrés - Nivel de riesgo.....	34
Figura 9 Estrés – Fisiológicos (Administrativos).....	34

Índice / Sumario

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Delimitación del problema.....	4
1.3. Formulación del problema.....	5
1.4. Preguntas de investigación.....	6
1.5. Objetivos.....	6
1.5.1 Objetivo general.....	6
1.5.2 Objetivos específicos.....	6
1.6. Hipótesis.....	7
1.7. Justificación.....	8
1.8. Declaración de las variables (Operacionalización).....	9
CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial.....	11
2.1 Antecedentes Referenciales.....	11
2.2 Marco Conceptual.....	12
2.2.1 Riesgos psicosociales.....	12
2.2.2 Factores intralaborales.....	12
2.2.3 Factores extralaborales.....	12
2.2.4 Estrés laboral.....	13
2.2.5 Salud ocupacional.....	13
2.2.6 Clima organizacional.....	13
2.3 Marco Teórico.....	13
2.3.1 Riesgo.....	13
2.3.2 Salud ocupacional.....	14
2.3.3 Medicina laboral.....	14
2.3.4 Población vulnerable.....	14
2.3.4.1 Estrés.....	15
2.3.4.2 Modelos de estrés.....	15
2.3.5 Burnout.....	15
2.3.5.1 Elementos y factores de burnout.....	15
2.3.6 Factor de riesgo.....	15
2.3.6.1 Riesgos mecánicos.....	16
2.3.6.2 Riesgos físicos.....	16
2.3.6.3 Riesgos químicos.....	16

2.3.6.4	Riesgos biológicos.....	16
2.3.6.5	Riesgos ergonómicos.....	16
2.3.6.6	Riesgos psicosociales.....	16
2.3.6.7	Evaluación de riesgos.....	17
2.3.6.8	Control de riesgos.....	17
2.3.7	Riesgos psicosociales.....	17
2.3.7.1	Factor de riesgo psicosocial laboral.....	17
2.3.7.2	Factores de riesgo psicosocial.....	17
2.3.7.3	Componentes de los factores psicosociales.....	17
3.1	Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2	Diseño de Investigación.....	19
3.3	La población y la muestra.....	19
3.4	Los métodos y las técnicas.....	21
3.5	Procesamiento estadístico de la información.....	24
4.1	Análisis e Interpretación de Resultados.....	25
5.1	Discusión.....	38
5.2	Conclusiones.....	39
5.3	Recomendaciones.....	41
ANEXOS		45

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo ha dejado de ser concebida únicamente como la prevención de accidentes físicos o enfermedades ocupacionales tradicionales, para convertirse en un campo integral que reconoce la influencia de los factores psicosociales en el bienestar de los trabajadores y en la productividad de las organizaciones. En las últimas décadas, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) han advertido que los riesgos psicosociales —estrés, ansiedad, agotamiento emocional, desmotivación y conflictos interpersonales— constituyen uno de los principales desafíos emergentes en el ámbito laboral. Estos riesgos no solo afectan la salud mental y emocional de los trabajadores, sino que también repercuten en la competitividad empresarial y en la sostenibilidad de los sistemas productivos.

En el contexto ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo (2024) ha emitido la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, reconociendo la necesidad de que las empresas adopten mecanismos de evaluación y control de estos factores. La pertinencia de estudiar esta variable se acentúa en sectores de alta demanda como el textil, caracterizado por jornadas extensas, presión constante por productividad y condiciones laborales exigentes. En este sector, los riesgos psicosociales se manifiestan en sobrecarga de trabajo, ambigüedad de roles, escaso reconocimiento y dificultades en la conciliación laboral-familiar, generando un impacto directo en la salud de los trabajadores y en el clima organizacional.

Los resultados de las evaluaciones psicosociales realizadas en personal operativo y administrativo de una empresa textil de Quito confirman esta problemática. En el grupo operativo, aunque la mayoría de trabajadores se ubica en niveles bajos de riesgo, se identifican focos críticos en demandas cuantitativas, claridad de rol y relaciones sociales. En el grupo administrativo, los riesgos se distribuyen de manera más equilibrada entre niveles medio y alto,

destacando la percepción de baja autonomía, escaso reconocimiento y elevada presión por resultados. Estas manifestaciones encuentran sus posibles causas en factores organizacionales como estilos de liderazgo poco participativos, sistemas de recompensas insuficientes y procesos de comunicación interna deficientes, así como en factores extralaborales como la situación económica familiar y el desplazamiento vivienda-trabajo.

El planteamiento del problema se centra en la ausencia de evaluaciones sistemáticas y estructuradas de los riesgos psicosociales en empresas textiles de Quito, lo que impide la implementación de estrategias efectivas de prevención y mitigación. Aunque existen normativas nacionales, muchas organizaciones carecen de mecanismos que permitan identificar y controlar estos riesgos de manera integral.

El diseño teórico se fundamenta en modelos de evaluación psicosocial desarrollados por Villalobos (2008), que considera dimensiones intralaborales (liderazgo, demandas, recompensas, claridad de rol) y extralaborales (familia, entorno, desplazamiento). El diseño metodológico corresponde a un enfoque mixto, de alcance descriptivo y correlacional, aplicado mediante cuestionarios validados y entrevistas semiestructuradas. Esta combinación garantiza la obtención de datos objetivos y la comprensión de percepciones subjetivas, permitiendo un diagnóstico integral y confiable.

CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación

1.1. Planteamiento del problema

En el entorno laboral de las empresas de fabricación de prendas de vestir en la ciudad de Quito, se ha evidenciado una creciente exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial que afectan su bienestar físico, emocional y social. Estos riesgos incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión por productividad, la monotonía de tareas, la escasa participación en decisiones y la falta de reconocimiento, generando consecuencias como estrés crónico, desmotivación, ausentismo y disminución del rendimiento laboral.

En la empresa objeto de estudio, los registros de talento humano del año 2024 muestran una tasa de ausentismo promedio del 12%, vinculada principalmente a licencias médicas por estrés y fatiga laboral. Asimismo, se reportó una rotación de personal operativo del 18% anual, cifra superior al promedio sectorial (10%), lo que refleja inestabilidad en las condiciones de trabajo. Los informes médicos ocupacionales señalan que el 27% de los trabajadores atendidos en el último año presentaron síntomas relacionados con estrés laboral, como cefaleas, insomnio y ansiedad.

De manera complementaria, una encuesta preliminar aplicada a 50 trabajadores reveló que el 45% percibe una sobrecarga de trabajo constante, el 38% manifiesta falta de reconocimiento por parte de la organización, y el 41% reporta dificultades para conciliar la vida laboral y familiar debido a extensas jornadas y desplazamientos prolongados. Estos hallazgos confirman que la problemática no solo se sustenta en referentes normativos, sino que se manifiesta de manera concreta en la dinámica interna de la empresa.

A pesar de la existencia de normativas como la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2024), muchas organizaciones no han adoptado mecanismos sistemáticos para evaluar ni mitigar estos riesgos.

En este caso particular, la ausencia de evaluaciones estructuradas ha generado un vacío en la gestión preventiva de la salud ocupacional, limitando la implementación de estrategias efectivas para mejorar el clima laboral y prevenir afecciones relacionadas con el estrés ocupacional.

La propuesta de investigación es viable, ya que existen instrumentos metodológicos reconocidos internacionalmente, acceso a la población objetivo y un marco legal que respalda la intervención en riesgos psicosociales. Además, la empresa ha manifestado interés en mejorar sus condiciones laborales, lo que facilita la aplicación de encuestas, entrevistas y análisis de datos.

Investigar este tema es de gran importancia porque permite visibilizar una problemática silenciosa que afecta la salud integral de los trabajadores, contribuye a la mejora del desempeño organizacional y promueve el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, genera evidencia científica útil para futuras intervenciones en el sector manufacturero ecuatoriano.

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación se delimita en torno al análisis de los factores de riesgo psicosocial en una empresa textil ubicada en la ciudad de Quito, Ecuador. El estudio se centra en la identificación y evaluación de las dimensiones intralaborales —como liderazgo, demandas del trabajo, recompensas, claridad de rol y relaciones sociales— y extralaborales —como situación económica familiar, vivienda y desplazamiento— que inciden en el bienestar de los trabajadores.

La delimitación espacial corresponde a una empresa textil de Quito, seleccionada como caso de estudio por su representatividad en el sector y por las características de su dinámica laboral, marcada por alta demanda productiva y presión constante por resultados.

La delimitación temporal se establece en el período comprendido entre el año 2025 y

el primer semestre de 2026, tiempo en el cual se aplicarán los instrumentos de recolección de datos y se desarrollará el análisis correspondiente.

La delimitación poblacional incluye a los trabajadores operativos y administrativos de la empresa, quienes constituyen la muestra de estudio. Se excluyen directivos de alto nivel y personal externo, dado que sus condiciones laborales difieren significativamente del objeto de análisis.

La delimitación temática se circunscribe al estudio de los riesgos psicosociales, sin abordar otros tipos de riesgos ocupacionales como los físicos, químicos o ergonómicos. El énfasis está puesto en las variables que afectan la salud mental, el clima organizacional y el desempeño laboral.

Finalmente, la delimitación metodológica se fundamenta en un enfoque mixto, de alcance descriptivo y correlacional, que permite caracterizar las condiciones psicosociales y analizar las relaciones entre variables, sin pretender establecer causalidad directa.

1.3. Formulación del problema

Los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen una problemática creciente en el ámbito de la salud ocupacional, reconocida por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos riesgos, derivados de factores como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento, la ambigüedad de roles y las deficiencias en la comunicación interna, afectan directamente la salud mental y emocional de los trabajadores, repercutiendo en su desempeño y en la sostenibilidad de las organizaciones.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha emitido en 2024 una guía para la prevención de riesgos psicosociales, lo que evidencia la relevancia del tema en la normativa nacional. Sin embargo, en sectores productivos como el textil, caracterizado por jornadas extensas, alta presión por resultados y exigencias constantes de productividad, aún no se cuenta con estudios

empíricos suficientes que permitan identificar y evaluar de manera sistemática estos riesgos.

La ausencia de investigaciones aplicadas en el sector textil de Quito genera un vacío científico que limita la comprensión de cómo se manifiestan los riesgos psicosociales en este contexto específico. Este vacío impide contar con evidencia que respalde la toma de decisiones organizacionales y la implementación de programas preventivos adaptados a la realidad local.

1.4. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de una empresa textil de Quito?
- ¿Cómo se manifiestan estos riesgos en las dimensiones intralaborales y extralaborales?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales percibidas y el bienestar de los trabajadores?
- ¿De qué manera los riesgos psicosociales inciden en el clima organizacional de la empresa?

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de una empresa de fabricación de prendas de vestir en la ciudad de Quito, con el fin de identificar condiciones laborales que puedan afectar su bienestar y desempeño.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores, según las dimensiones establecidas en el marco normativo vigente.
2. Analizar la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral, carga de trabajo, relaciones interpersonales y nivel de apoyo organizacional.

3. Proponer recomendaciones preventivas y correctivas orientadas a reducir los riesgos psicosociales identificados y mejorar la calidad del entorno laboral

1.6. **Hipótesis**

La presente investigación parte de la premisa de que los trabajadores de una empresa textil de Quito están expuestos a factores de riesgo psicosocial significativos, tanto de carácter intralaboral como extralaboral, los cuales se relacionan directamente con su bienestar, niveles de estrés y desempeño laboral.

En este sentido, se plantea la siguiente hipótesis general:

Los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de una empresa textil de Quito se asocian de manera significativa con su bienestar y desempeño laboral.

De esta hipótesis general se derivan las siguientes hipótesis específicas:

- Las altas demandas laborales se relacionan con mayores niveles de estrés percibido en los trabajadores.
- La claridad de rol y el apoyo social en el trabajo se vinculan con un mejor clima organizacional.
- Los factores extralaborales —como la situación económica familiar y el desplazamiento vivienda-trabajo— incrementan la percepción de riesgo psicosocial en los trabajadores.
- La falta de recompensas y reconocimiento se asocia con una menor satisfacción laboral en el personal administrativo.

1.7. **Justificación**

La presente investigación se justifica en la necesidad de abordar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, reconocidos por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como uno de los principales desafíos contemporáneos en la salud ocupacional. Estos riesgos, derivados de factores como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento, la ambigüedad de roles y las deficiencias en la comunicación interna, afectan directamente el bienestar de los trabajadores y repercuten en la productividad de las organizaciones.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha emitido en 2024 la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, lo que evidencia la relevancia del tema en la normativa nacional. Sin embargo, en sectores productivos como el textil, caracterizado por jornadas extensas y alta presión por resultados, aún no se cuenta con estudios empíricos suficientes que permitan identificar y evaluar de manera sistemática estos riesgos.

La investigación se justifica en tres dimensiones:

- Académica: porque aporta evidencia científica sobre un vacío identificado en el sector textil ecuatoriano, fortaleciendo el conocimiento en el campo de la salud ocupacional.
- Social: porque contribuye a visibilizar las condiciones laborales que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores, promoviendo la construcción de ambientes laborales más saludables.
- Institucional: porque ofrece insumos que pueden ser utilizados por las empresas para diseñar políticas y programas de prevención adaptados a su realidad, alineados con la normativa vigente y con estándares internacionales como la ISO 45003.

En este sentido, el estudio no solo responde a una necesidad académica, sino también a un compromiso ético y social de mejorar las condiciones de trabajo y promover el bienestar

integral de los trabajadores del sector textil en Quito.

1.8. Declaración de las variables (Operacionalización)

La investigación se centra en el análisis de los riesgos psicosociales en una empresa textil de Quito. Para ello, se declaran y operacionalizan las variables principales de estudio:

Variable Dependiente

Bienestar laboral de los trabajadores

Definición conceptual: Estado de satisfacción física, psicológica y social que experimenta el trabajador en relación con sus condiciones laborales.

Definición operacional: Nivel de bienestar medido a través de la batería de Villalobos (2008), considerando dimensiones como estrés percibido, satisfacción laboral y clima organizacional.

- **Indicadores:**
 - Estrés laboral percibido
 - Satisfacción laboral
 - Percepción del clima organizacional
 - Escala de medición: Ordinal (Likert de 1 a 5).

Variable Independiente

Factores de riesgo psicosocial

Definición conceptual: Condiciones intralaborales y extralaborales que inciden en la salud mental y emocional de los trabajadores.

Definición operacional: Factores medidos mediante cuestionarios estandarizados, agrupados en dos dimensiones:

- Intralaborales: demandas del trabajo, liderazgo, recompensas, claridad de rol, relaciones sociales.
- Extralaborales: situación económica familiar, vivienda, desplazamiento vivienda-trabajo.

- **Indicadores:**

- Demandas laborales
- Claridad de rol
- Apoyo social
- Reconocimiento y recompensas
- Condiciones extralaborales (económicas y familiares)
- Escala de medición: Ordinal (Likert de 1 a 5).
-

CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial

2.1 Antecedentes Referenciales

Coello (2023), en la Universidad Andina Simón Bolívar, analizó los riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano, destacando la necesidad de reconocerlos como parte del derecho a la salud mental. Su aporte se centra en la perspectiva jurídica y normativa, más que en la medición empírica.

Zapata-Constante y Riera-Vázquez (2024) estudiaron los riesgos psicosociales y el estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Ambato. Encontraron que las demandas laborales y la falta de apoyo organizacional son factores críticos que afectan la salud mental de los trabajadores.

El Ministerio del Trabajo de Ecuador (2024) publicó la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, estableciendo lineamientos oficiales para la evaluación y gestión de estos riesgos en las organizaciones.

Salamanca et al. (2019) realizaron un análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, concluyendo que la sobrecarga laboral, la falta de autonomía y el escaso reconocimiento son variables recurrentes que afectan la salud ocupacional en distintos países.

Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2021) llevaron a cabo una revisión sistemática de diez años de investigación sobre riesgos psicosociales en América Latina, evidenciando que estos riesgos impactan directamente en la salud y el desempeño laboral, y que aún existe la necesidad de estudios sectoriales más específicos.

Fabelo Roche et al. (2021) presentaron propuestas de investigación psicosocial derivadas de la colaboración internacional, resaltando la importancia de estudios comparativos y de cooperación entre países para abordar los riesgos psicosociales desde una perspectiva global.

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Riesgos psicosociales La Organización Mundial de la Salud (Organización Mundial de la Salud, 2010), define los riesgos psicosociales como aquellos aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico en los trabajadores. Estos riesgos incluyen factores como la sobrecarga laboral, la falta de claridad de rol, el escaso reconocimiento y las dificultades en las relaciones interpersonales.

2.2.2 Factores intralaborales

Son aquellos que se originan dentro del entorno laboral y están directamente relacionados con la organización del trabajo. Según (Villalobos Fajardo, 2008), incluye dimensiones como liderazgo, relaciones sociales, demandas del trabajo, recompensas, claridad de rol y control sobre el trabajo. Estos factores determinan en gran medida la percepción de bienestar o malestar en el ambiente organizacional.

2.2.3 Factores extralaborales

Se refieren a las condiciones externas al trabajo que influyen en la salud psicosocial del trabajador. La batería de Villalobos (2008) incluye un cuestionario específico para evaluar estas dimensiones, considerando variables como la situación económica del grupo familiar, las relaciones interpersonales fuera del trabajo, las características de la vivienda y de su entorno, el tiempo destinado a actividades personales y el desplazamiento vivienda-trabajo.

Estos factores, aunque se originan fuera del entorno laboral, interactúan directamente con la experiencia del trabajador en su puesto de trabajo y pueden intensificar la percepción de riesgo psicosocial. Una situación económica precaria, un entorno familiar conflictivo o un traslado prolongado hacia el lugar de trabajo pueden generar tensiones adicionales que

repercuten en la motivación, el desempeño y la salud integral del trabajador.

2.2.4 Estrés laboral

El estrés laboral es definido por la (Organización Internacional del Trabajo, 2022), como la respuesta física y emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades o recursos del trabajador. Se manifiesta en síntomas fisiológicos, cognitivos y emocionales, y constituye una de las principales consecuencias de la exposición prolongada a riesgos psicosociales.

2.2.5 Salud ocupacional

La salud ocupacional, según la (Organización Mundial de la Salud, 2010), es el conjunto de actividades destinadas a promover y proteger la salud de los trabajadores, abordando tanto los riesgos físicos como los psicosociales. En este sentido, la gestión de riesgos psicosociales se integra como un componente esencial de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

2.2.6 Clima organizacional

El clima organizacional se entiende como la percepción compartida de los trabajadores sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la empresa. (Hernández Sampieri et al., 2014) señalan que un clima positivo favorece la motivación y el compromiso, mientras que un clima negativo puede intensificar la percepción de riesgo psicosocial.

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Riesgo

El riesgo se define como la probabilidad de que un evento adverso ocurra y genere consecuencias negativas para la salud o la seguridad de las personas. En el ámbito laboral, el

riesgo está directamente relacionado con las condiciones de trabajo y su potencial de producir daño físico, psicológico o social. Según la norma ISO 31000 (2018), el riesgo debe ser gestionado mediante procesos sistemáticos de identificación, evaluación y control, lo que permite reducir su impacto en los trabajadores y en la organización.

2.3.2 Salud ocupacional

La salud ocupacional tiene como objetivo promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) enfatiza que no se trata únicamente de la ausencia de enfermedad, sino de un estado integral de bienestar. En Ecuador, la normativa vigente (Acuerdo Ministerial MDT-2025-102) establece lineamientos para la gestión de riesgos laborales, incluyendo los psicosociales, lo que refleja la importancia de este campo en la política pública.

2.3.3 Medicina laboral

La medicina laboral se ocupa de la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades relacionadas con el trabajo. Su enfoque actual incorpora no solo los riesgos físicos y químicos, sino también los psicosociales, que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores. Investigaciones recientes (Martínez et al., 2022; López & García, 2021) destacan la necesidad de integrar la dimensión psicosocial en la práctica médica ocupacional, dado el incremento de trastornos relacionados con el estrés y el burnout.

2.3.4 Población vulnerable

La población vulnerable en el ámbito laboral está conformada por aquellos trabajadores que, debido a sus condiciones sociales, económicas o personales, presentan mayor susceptibilidad a los riesgos ocupacionales. Entre ellos se incluyen mujeres, jóvenes, migrantes y personas con responsabilidades familiares significativas.

2.3.4.1 Estrés

El estrés laboral se define como la respuesta física y emocional ante demandas que superan los recursos del trabajador (OIT, 2022). Se manifiesta en síntomas como fatiga, irritabilidad y disminución del rendimiento.

2.3.4.2 Modelos de estrés

Los modelos de Karasek (demanda-control) y Siegrist (esfuerzo-recompensa) son referentes clásicos. Sin embargo, investigaciones recientes en América Latina (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021; Zapata-Constante & Riera-Vázquez, 2024) han adaptado estos modelos a contextos locales, evidenciando que las condiciones socioeconómicas y culturales influyen en la percepción del estrés.

2.3.5 Burnout

El síndrome de burnout es una forma específica de estrés laboral crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach & Leiter, 2017).

2.3.5.1 Elementos y factores de burnout

Los principales factores que contribuyen al burnout incluyen la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social, el escaso reconocimiento y la ambigüedad de roles. Estudios recientes en Ecuador (Coello, 2023) han evidenciado su presencia en sectores de alta demanda laboral, como el textil, donde las exigencias de productividad generan un desgaste significativo en los trabajadores.

2.3.6 Factor de riesgo

El factor de riesgo se entiende como cualquier condición que aumenta la probabilidad

de que ocurra un daño a la salud del trabajador.

2.3.6.1 Riesgos mecánicos

Relacionados con el uso de maquinaria y herramientas, que pueden generar accidentes por cortes, golpes o atrapamientos.

2.3.6.2 Riesgos físicos

Incluyen exposición a ruido, iluminación deficiente, temperaturas extremas y vibraciones

2.3.6.3 Riesgos químicos

Derivados de la exposición a sustancias nocivas como solventes, tintes o productos de limpieza.

2.3.6.4 Riesgos biológicos

Asociados al contacto con agentes patógenos, especialmente en ambientes donde existe manipulación de materiales orgánicos.

2.3.6.5 Riesgos ergonómicos

Relacionados con posturas forzadas, movimientos repetitivos y diseño inadecuado de estaciones de trabajo.

2.3.6.6 Riesgos psicosociales

Derivados de la organización del trabajo, las relaciones laborales y las condiciones externas que afectan la salud mental del trabajador (SUSESO, 2018; Ministerio del Trabajo, 2024).

2.3.6.7 Evaluación de riesgos

Se realiza mediante metodologías estandarizadas como la batería de Villalobos (2008), que permiten identificar y medir la presencia de factores de riesgo psicosocial.

2.3.6.8 Control de riesgos

Implica la implementación de medidas preventivas y correctivas, como programas de bienestar, capacitación y políticas de reconocimiento (ISO 45003, 2021).

2.3.7 Riesgos psicosociales

Se manifiestan en dimensiones intralaborales (demandas, liderazgo, recompensas, claridad de rol) y extralaborales (situación económica familiar, vivienda, desplazamiento).

2.3.7.1 Factor de riesgo psicosocial laboral

Son condiciones específicas del entorno laboral que afectan la salud mental, como la presión por resultados, la falta de autonomía y el escaso apoyo social (Fabelo Roche et al., 2021).

2.3.7.2 Factores de riesgo psicosocial

Incluyen demandas laborales excesivas, liderazgo inadecuado, falta de recompensas y deficiencias en las relaciones sociales (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021).

2.3.7.3 Componentes de los factores psicosociales

Se dividen en variables organizacionales (estructura, políticas), individuales (características personales) y sociales (apoyo familiar y comunitario), que en conjunto determinan la percepción del riesgo (Zapata-Constante & Riera-Vázquez, 2024).

CAPÍTULO III: Diseño Metodológico

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio corresponde a un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, orientado a identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa textil de Quito. Se utilizó un único instrumento estandarizado: la batería de Villalobos (2008), aplicada en su forma A (administrativos) y forma B (operativos), junto con los módulos de factores extralaborales y estrés.

- **Enfoque Cuantitativo**

El enfoque cuantitativo se utiliza para medir de manera objetiva los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de instrumentos estandarizados, como la batería de Villalobos. Estos datos permiten realizar análisis estadísticos descriptivos y correlacionales, identificando la magnitud de los riesgos y las relaciones entre variables.

- **Resultados que aporta:** evidencia numérica confiable, generalizable y comparable, que permite caracterizar el nivel de exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales.

- **Enfoque Cualitativo**

El enfoque cualitativo se emplea para profundizar en las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales. A través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales, se obtiene información subjetiva que complementa los datos cuantitativos.

- **Resultados que aporta:** comprensión contextualizada y detallada de cómo los trabajadores interpretan y viven los riesgos psicosociales, revelando aspectos

que no pueden ser captados únicamente por los cuestionarios.

3.2 Diseño de Investigación

El diseño adoptado es descriptivo-correlacional:

- Descriptivo, porque busca identificar y caracterizar los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa textil.
- Correlacional, porque pretende analizar la relación entre dichos factores (variables independientes) y el bienestar laboral de los trabajadores (variable dependiente).

3.3 La población y la muestra

La población objeto de estudio está conformada por los trabajadores de una empresa textil ubicada en la ciudad de Quito, quienes desempeñan funciones tanto administrativas como operativas. Este grupo representa el universo sobre el cual se pretende analizar la presencia de factores de riesgo psicosocial, considerando las condiciones intralaborales y extralaborales que inciden en su bienestar y desempeño laboral.

De acuerdo con Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la población se define como el conjunto de todos los casos que cumplen con determinadas características y sobre los cuales se desea generalizar los resultados de la investigación. En este caso, la población está constituida por 511 trabajadores equivalentes al 100 % de la nómina actualizada. Este porcentaje se explica principalmente porque una parte del personal se encuentra en proceso de incorporación.

La muestra corresponde a un subconjunto representativo de la población, seleccionada con el fin de aplicar los instrumentos de recolección de datos. Para determinar el tamaño de la muestra se empleará la fórmula estadística para poblaciones finitas, garantizando un nivel de

confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Según Creswell (2018), la muestra permite obtener información válida y confiable sin necesidad de estudiar a toda la población, siempre que se asegure su representatividad. En este proyecto, la muestra estará integrada por trabajadores de las áreas administrativas y operativas, seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado, lo que asegura que cada grupo dentro de la empresa esté proporcionalmente representado.

La elección de esta población y muestra se fundamenta en que el sector textil presenta condiciones laborales caracterizadas por altas demandas de productividad, jornadas extensas y presión constante por resultados, lo que lo convierte en un escenario propicio para la manifestación de riesgos psicosociales. La muestra seleccionada permitirá obtener datos que reflejen la realidad de los trabajadores y, al mismo tiempo, garantizar la validez estadística de los resultados.

Para lo cual, la población estuvo conformada por 511 trabajadores registrados oficialmente en la nómina de la empresa al cierre de 2024, distribuidos en dos estratos: personal operativo ($n = 380$) y personal administrativo ($n = 131$).

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo estratificado proporcional, con un nivel de confianza del 95% y un error máximo permitido del 5%. El cálculo muestral arrojó un tamaño mínimo de 220 participantes, distribuidos en 163 operativos y 57 administrativos.

▪ **Criterios de inclusión:**

Trabajadores con contrato vigente durante el período de aplicación del instrumento.

Antigüedad mínima de 6 meses en la empresa.

Consentimiento informado para participar en el estudio.

- **Criterios de exclusión:**

Personal directivo de alto nivel.

Trabajadores en período de prueba o con contratos eventuales.

Ausencia prolongada por licencia médica durante la aplicación del instrumento.

3.4 Los métodos y las técnicas

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, empleando métodos teóricos y prácticos acompañados de técnicas e instrumentos que garantizan la validez y confiabilidad de los resultados.

En el plano teórico, se recurrió a la revisión bibliográfica y documental, que permitió fundamentar conceptualmente el estudio y construir el marco de referencia sobre riesgos psicosociales en el sector textil. Asimismo, se aplicó el método analítico-sintético, mediante el cual se descompuso el fenómeno en sus dimensiones intralaborales y extralaborales, para luego integrarlas en un modelo explicativo que facilitó la interpretación de los hallazgos.

En el plano práctico, se utilizó como técnica principal la encuesta estructurada, aplicada a través de la batería de Villalobos (2008) en sus formas A y B, junto con los módulos de factores extralaborales y estrés. Este instrumento validado permitió medir de manera objetiva las condiciones psicosociales de la población estudiada, garantizando la confiabilidad de los datos obtenidos. La aplicación se realizó de forma presencial, bajo supervisión del área de Talento Humano y con acompañamiento del investigador principal, asegurando el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión previamente definidos.

Para el análisis de la información se emplearon técnicas estadísticas descriptivas, utilizando el software SPSS v.25. Se calcularon frecuencias, porcentajes y medidas de

tendencia central, lo que permitió caracterizar los niveles de riesgo psicosocial en cada dimensión y estrato poblacional. Estos procedimientos aseguraron la trazabilidad de los resultados y su validez estadística, en correspondencia con los objetivos planteados.

Algunos de los métodos utilizados son:

- **Revisión bibliográfica y documental:** utilizada para fundamentar el marco conceptual y teórico, apoyándose en autores como Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), quienes destacan la importancia de este método para delimitar el problema y sustentar las hipótesis.
- **Método analítico-sintético:** permite descomponer el fenómeno de los riesgos psicosociales en sus dimensiones intralaborales y extralaborales, integrando las posteriormente en un modelo explicativo.
- **Método comparativo:** empleado para contrastar la normativa nacional (Acuerdo Ministerial MDT-2025-102) con estándares internacionales como la ISO 45003.

Los métodos prácticos se emplean en esta investigación porque permiten recoger información empírica directamente de la población objeto de estudio, garantizando que los resultados reflejen la realidad de los trabajadores de la empresa textil de Quito. Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), los métodos prácticos son esenciales para obtener datos verificables que complementen el marco teórico y den sustento a las hipótesis planteadas.

En el contexto de los riesgos psicosociales, los métodos prácticos cumplen funciones clave:

- **Encuestas estructuradas:** aplicadas mediante cuestionarios estandarizados como la

batería de Villalobos, permiten medir de manera objetiva las dimensiones intralaborales y extralaborales. Creswell (2018) señala que las encuestas son útiles para obtener datos cuantitativos generalizables y confiables.

- **Observación directa:** aplicada en el entorno laboral para registrar aspectos como las condiciones ergonómicas, la organización del trabajo y las dinámicas de interacción, lo que aporta evidencia adicional sobre los factores de riesgo.

Las técnicas utilizadas en el presente trabajo se enmarcan dentro de un enfoque cuantitativo, orientado a garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

- **Técnicas cuantitativas:** se aplicó la encuesta estructurada mediante la batería de Villalobos (2008) en sus formas A y B, junto con los módulos de factores extralaborales y estrés. Los datos recolectados fueron procesados mediante análisis estadístico descriptivo, utilizando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para caracterizar los niveles de riesgo psicosocial en cada dimensión y estrato poblacional.

En lo que respecta a los instrumentos utilizados se aplicaron los siguientes:

- **Batería de Villalobos (2008):** utilizada en Ecuador para medir factores de riesgo psicosocial, reconocida por su confiabilidad en estudios ocupacionales.
- **Ficha de observación:** empleada para registrar aspectos del entorno físico y organizacional.

3.5 Procesamiento estadístico de la información

El procesamiento y análisis de la información se realizará en función del diagnóstico de riesgos psicosociales obtenido mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados (Batería de Villalobos), entrevistas semiestructuradas y observación directa.

Para el procesamiento de la información, los datos recolectados serán organizados y codificados en matrices de Excel y posteriormente procesados con software estadístico (SPSS o R), lo que permitirá realizar análisis descriptivos y correlacionales.

- Codificación: asignación de valores numéricos a las respuestas de los cuestionarios tipo Likert.
- Tabulación: construcción de tablas de frecuencia y porcentajes para cada dimensión evaluada.
- Agrupación: clasificación de resultados por áreas de trabajo (administrativa y operativa).

CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados

4.1 Análisis e Interpretación de Resultados

Para el presente estudio se consideró al personal de la empresa. La evaluación se llevó a cabo empleando la metodología de Gloria Villalobos, constituida por tres evaluaciones: Evaluación de riesgo intralaboral: Forma A (Aplicable para cargos de gerencia, jefaturas y profesionales), Forma B (Aplicable para cargos productivos-operativos), evaluación de riesgo extralaboral y evaluación de estrés.

La valoración intralaboral (Formas A y B) evalúan cuatro dominios principales: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas de trabajo y reconocimiento:

Cada dominio se desglosa en dimensiones específicas, incluyendo características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación de desempeño, claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio, desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía, demandas ambientales y físicas, demandas emocionales, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de la jornada laboral, así como recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación.

La evaluación extralaboral considera las siguientes dimensiones:

Tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, y desplazamiento vivienda trabajo vivienda.

La evaluación de estrés considera diversas dimensiones, incluyendo:

Intelectual y laboral, psicoemocional, comportamiento social y fisiológico, con el fin de identificar la presencia y el nivel de síntomas asociados a la carga laboral y extralaboral.

Se registraron 81 respuestas correspondientes a la Forma A (Factores Intralaborales), aplicadas a la población administrativa, así como 75 respuestas en Factores Extralaborales y 74 en la Evaluación de Estrés para la misma población. En la población operativa, se obtuvieron 401 respuestas correspondientes a la Forma B (Factores Intralaborales), junto con Factores Extralaborales y la Evaluación de Estrés.

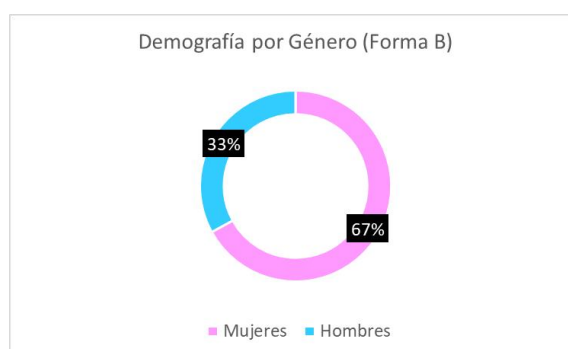
Se establecieron tres niveles de riesgo (bajo, medio y alto) para clasificar la exposición del personal, considerando como factor de riesgo todo valor a partir del nivel medio de la escala de cinco niveles de Villalobos, que sirve como base para contabilizar el riesgo y calcular los porcentajes de cada nivel:

- Riesgo bajo: impactos mínimos o despreciables, hasta 19% del personal.
- Riesgo medio: impactos moderados de efectos adversos, entre 20% y 49% del personal, requiere observación y acciones preventivas.
- Riesgo alto: alta probabilidad de impactos negativos, a partir de 50% del personal, requiere intervención prioritaria y seguimiento constante.

Se detallan a continuación los datos demográficos según género:

Figura 1

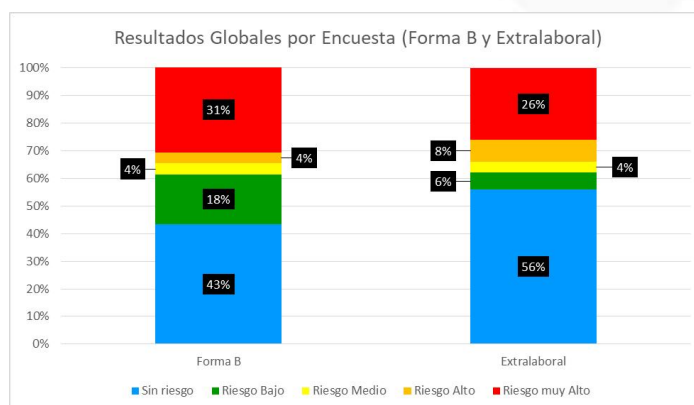
Demografía por Género (Operarios).



Se presentan los resultados globales de la evaluación de la Forma B y Extralaboral:

Figura 2

Resultados Globales (Forma B y Extralaboral) (Operativos).



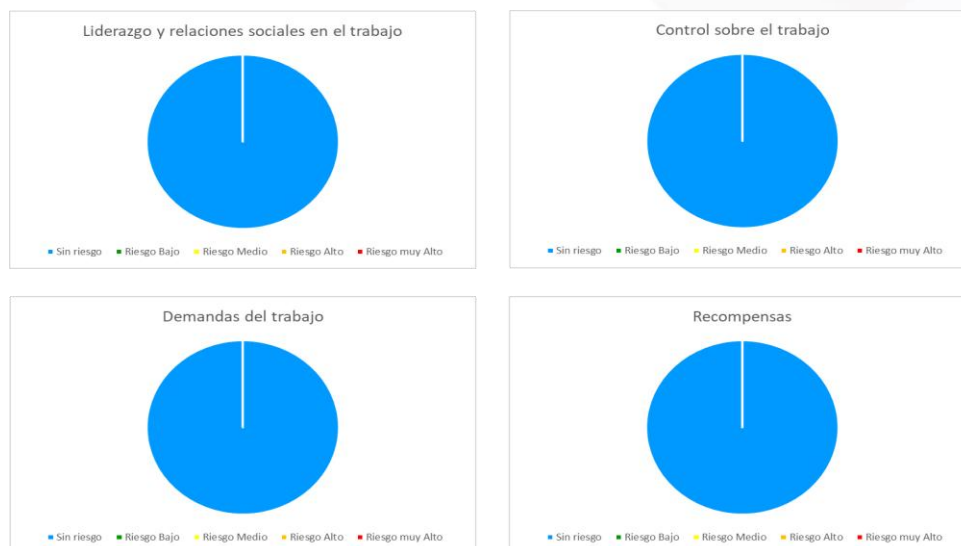
Nota: Elaboración propia, 2026.

Los resultados globales evidencian que el 100% del personal evaluado se ubica en nivel intralaboral sin riesgo, situación que únicamente requiere programas de promoción. En el componente extralaboral, la distribución observada (0% sin riesgo, 4% bajo, 8% medio, 24% alto, 64% muy alto) refleja una exposición externa relevante, demandando desde estrategias de vigilancia hasta intervención inmediata, según la gradación establecida para cada nivel de riesgo.

Se exponen los resultados relativos a los dominios de la Forma A (Intralaboral):

Figura 3

Intralaboral A – Dominios (Administrativos).



Nota: Elaboración propia, 2026.

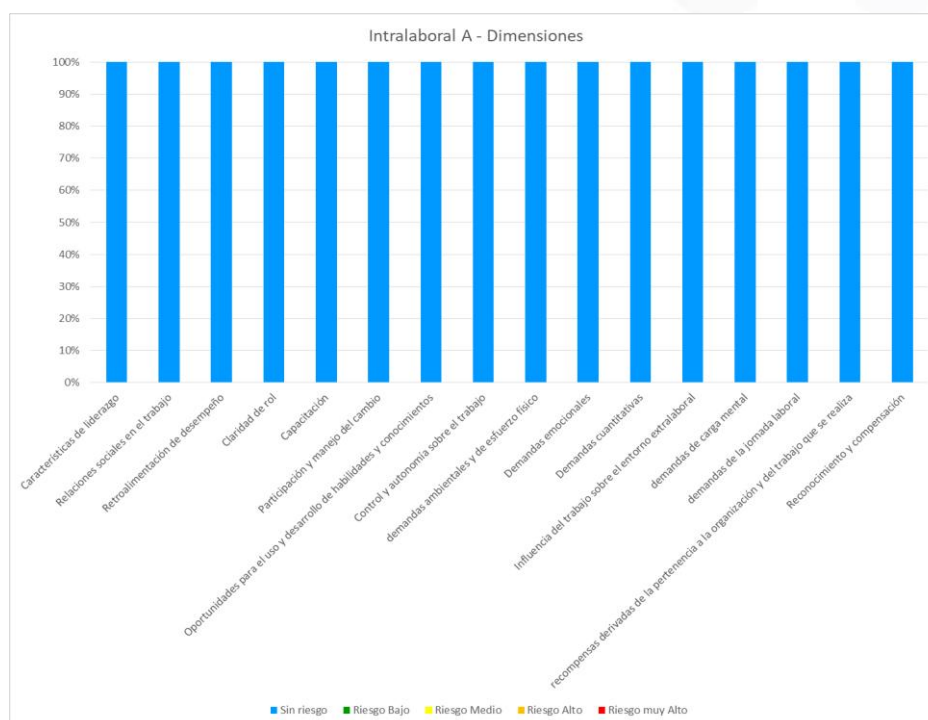
Los dominios revelan que la totalidad del personal encuestado se posiciona sin riesgo o bien en riesgo despreciable en lo que respecta a la dimensión de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, demanda laboral y recompensa. Esto indica un estilo de dirección adecuado, interacciones positivas y colaborativas, carga laboral equilibrada, definición clara de las tareas y suficiente reconocimiento, garantizando así motivación y satisfacción laboral.

En conjunto, estos resultados describen un entorno intralaboral estable y favorable, caracterizado por un estilo de dirección adecuado, relaciones interpersonales positivas y una carga laboral equilibrada. A lo cual se le puede atribuir a la cohesión del grupo, la comunicación fluida entre las distintas áreas, una organización del trabajo que reparte las exigencias de forma equilibrada y que genera un clima laboral predecible y armonioso.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Forma A (Intralaboral):

Figura 4

Intralaboral A – Dimensiones (Administrativos).



Nota: Elaboración propia, 2026.

Referente a las dimensiones de la Forma A, las condiciones manifiestan que el 100% del personal se encuentra en nivel sin riesgo en características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación de desempeño, claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio y oportunidades para uso y desarrollo de habilidades. Esto refleja un entorno laboral con dirección clara, interacción positiva, apoyo en desempeño, funciones bien definidas, acceso a formación, involucramiento en cambios y posibilidad de aplicar y fortalecer competencias, sin factores que generen estrés. Asimismo, el 100% del personal se ubica en nivel sin riesgo en control y autonomía, demandas ambientales y esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, demandas de la jornada laboral, recompensas de pertenencia y

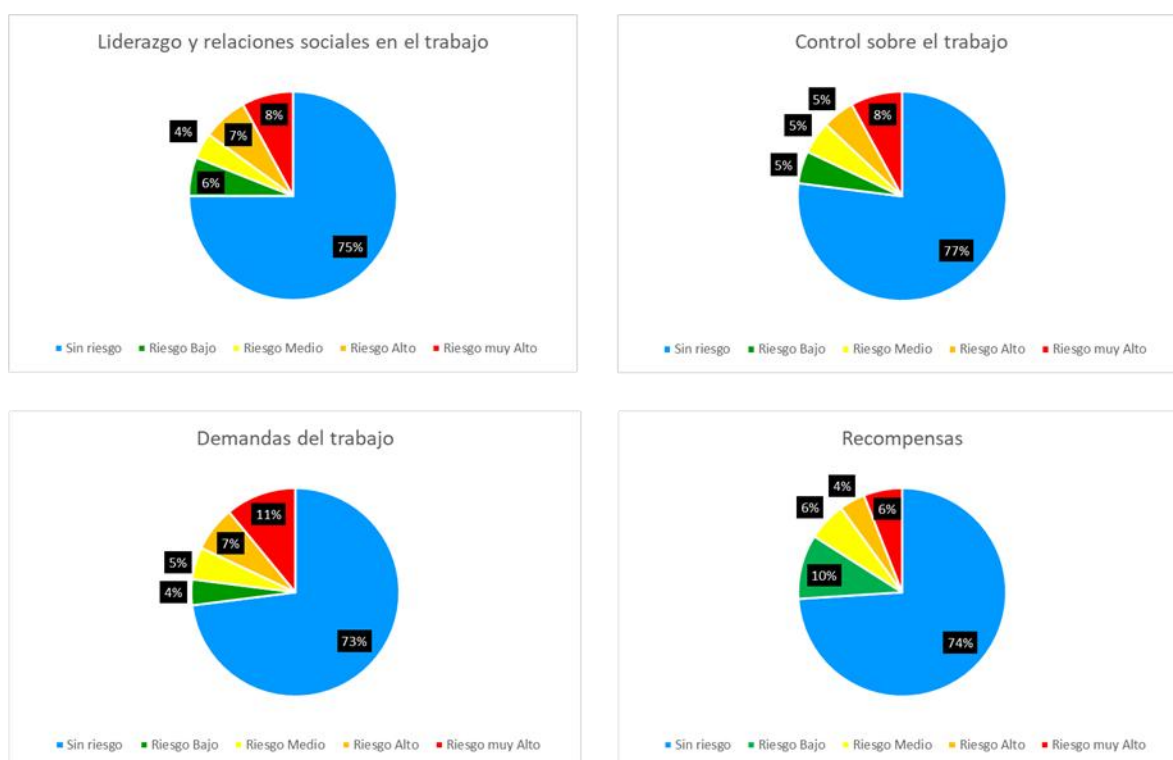
reconocimiento y compensación.

Estas condiciones evidencian un elevado nivel de autodeterminación, equilibrio entre la carga laboral y el manejo adecuado de las demandas emocionales y cognitivas. La integración en el trabajo, el reconocimiento adecuado y las buenas relaciones garantizan un entorno intralaboral estable que solo requiere acciones de promoción orientadas a mantener y ampliar esos niveles óptimos de bienestar y motivación.

Se exponen los resultados relativos a los dominios de la Forma A (Intralaboral):

Figura 5

Intralaboral B – Dominios (Operativos).



Nota: Elaboración propia, 2026.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: 75% del personal se encuentra en nivel sin riesgo; 6% bajo, 4% medio, 7% alto y 8% muy alto. Esto indica un estilo de dirección adecuado y relaciones interpersonales positivas, con áreas puntuales que requieren seguimiento preventivo.

Control sobre el trabajo: 77% sin riesgo; 5% bajo, 5% medio, 5% alto y 8% muy alto.

La autonomía en la ejecución de tareas es adecuada para la mayoría, con algunos casos que justifican monitoreo y fortalecimiento.

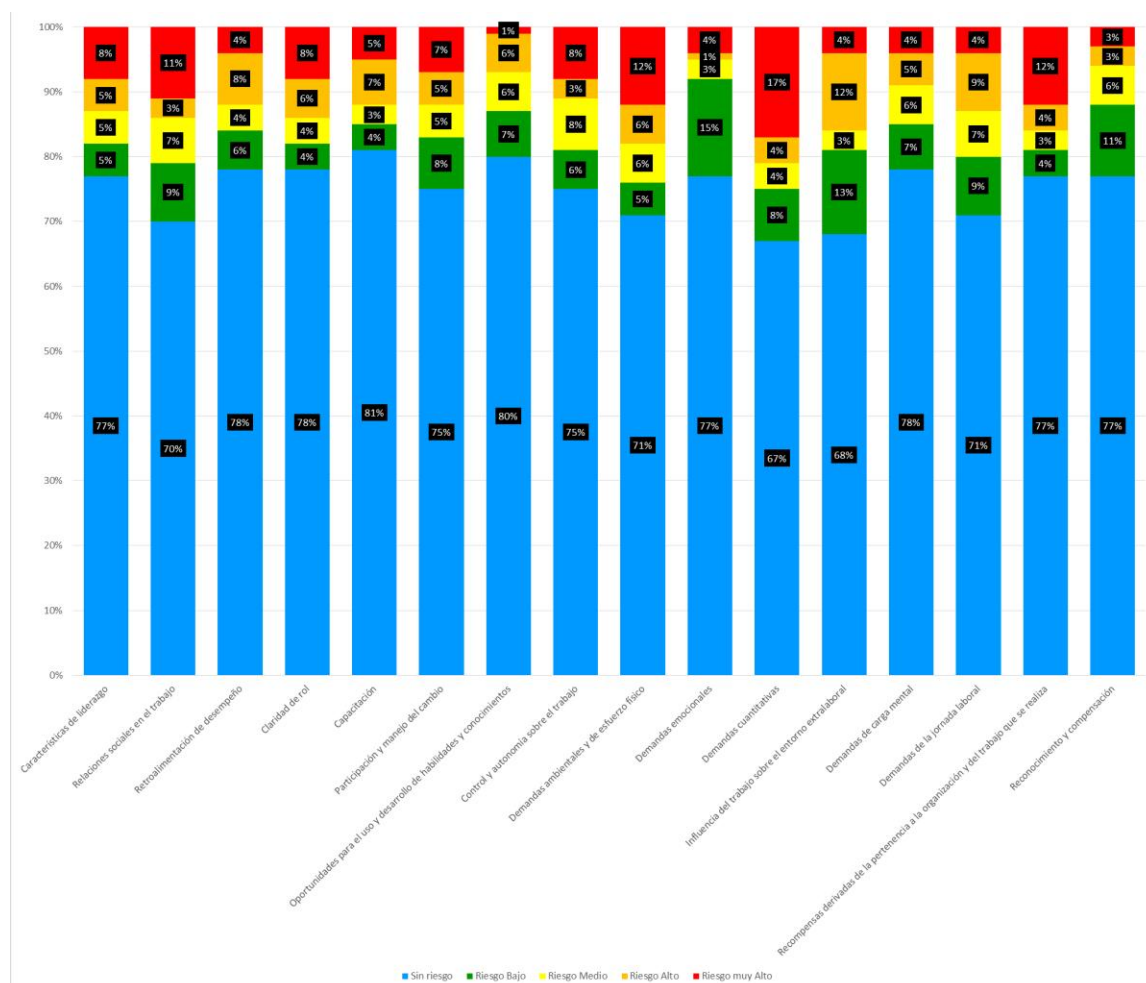
Demandas del trabajo: 73% sin riesgo; 4% bajo, 5% medio, 7% alto y 11% muy alto. La carga laboral es equilibrada para la mayoría del personal, aunque un grupo percibe niveles de exigencia relevantes que requieren atención.

Recompensas: 74% sin riesgo; 10% bajo, 6% medio, 4% alto y 6% muy alto. La percepción de reconocimiento y compensación es satisfactoria en general, con ciertos casos que podrían beneficiarse de medidas orientadas a la motivación y retención.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Forma B (Intralaboral):

Figura 6

Intralaboral B – Dimensiones (Operativas).



Nota: Elaboración propia

En general, los resultados muestran que la mayoría de las variables evaluadas se ubican en el rango de sin riesgo, con promedios altos en liderazgo, claridad de rol, capacitación y oportunidades de desarrollo, lo que indica que la organización mantiene condiciones laborales relativamente estables y promueve un clima laboral positivo.

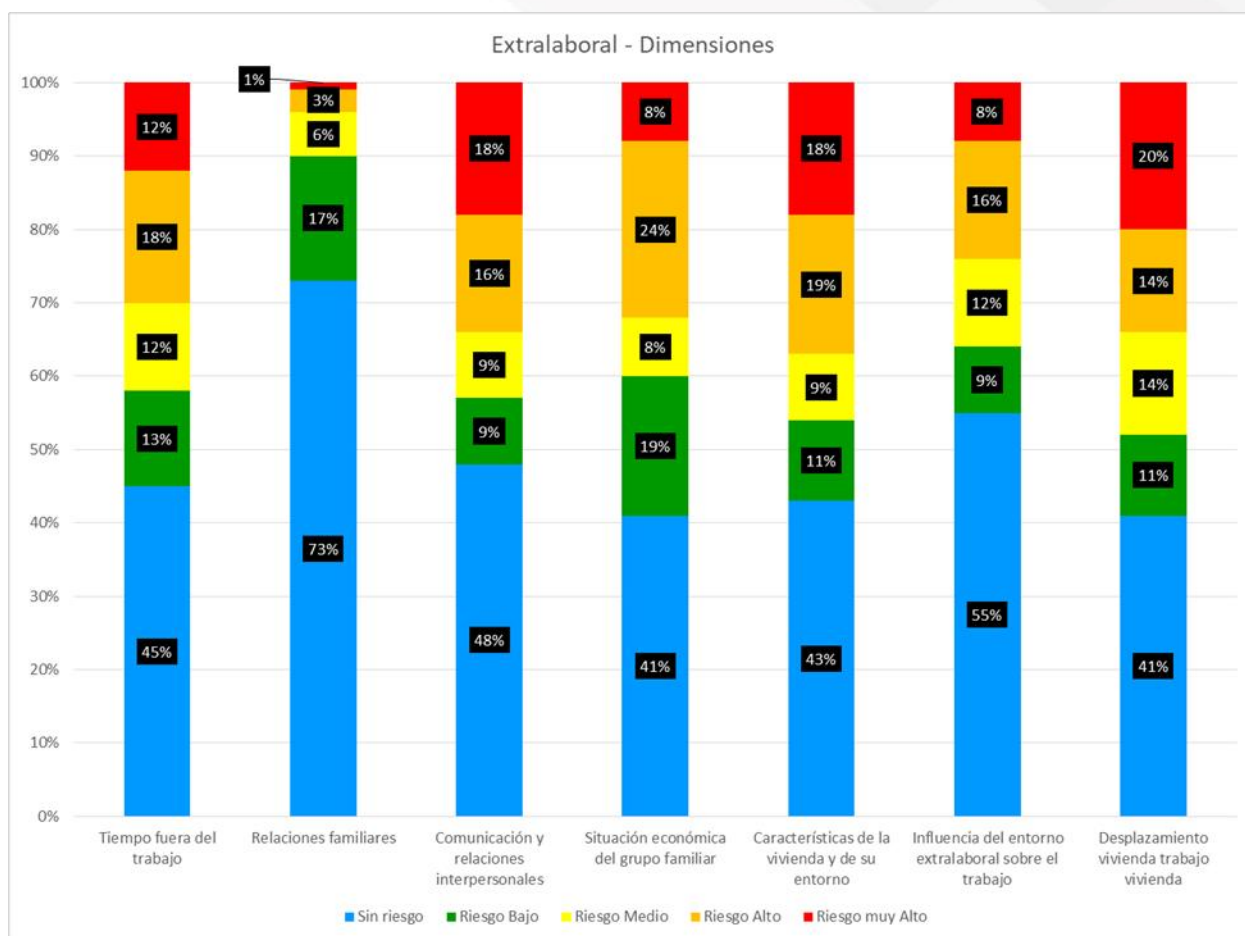
Entre los aspectos más críticos se destacan las demandas cuantitativas (17% muy alto), las demandas ambientales y de esfuerzo físico (12% muy alto) y las relaciones sociales en el trabajo (11% muy alto), además de la percepción de inequidad en recompensas derivadas de la pertenencia (12% muy alto), factores que pueden generar presión excesiva, carga física y dificultades en la interacción entre colaboradores, afectando la motivación y el bienestar.

En contraste, los aspectos más favorables incluyen liderazgo (77% sin riesgo), retroalimentación de desempeño (78%), claridad de rol (78%), capacitación (81%) y oportunidades de desarrollo (80%), lo que refleja un entorno estable que fomenta autonomía, participación y aprendizaje, consolidando un clima laboral positivo y fortaleciendo la percepción de satisfacción en el trabajo.

Se detallan los hallazgos del nivel de riesgo Extralaboral:

Figura 7

Extralaboral – Dimensiones.



Nota: Elaboración propia, 2026.

En general, los resultados muestran que algunas dimensiones del entorno extralaboral presentan riesgos mixtos, con promedios moderados en tiempo fuera del trabajo (45% sin riesgo) y relaciones familiares (73% sin riesgo), reflejando cierta estabilidad en la vida personal de la mayoría de los colaboradores.

Entre los aspectos más críticos se identifican el desplazamiento vivienda-trabajo (20% muy alto), la comunicación y relaciones interpersonales (18% muy alto), las características de la vivienda y su entorno (18% muy alto) y la situación económica del grupo familiar (24% riesgo alto), factores que pueden generar estrés adicional, afectar la conciliación vida-trabajo y limitar el bienestar general.

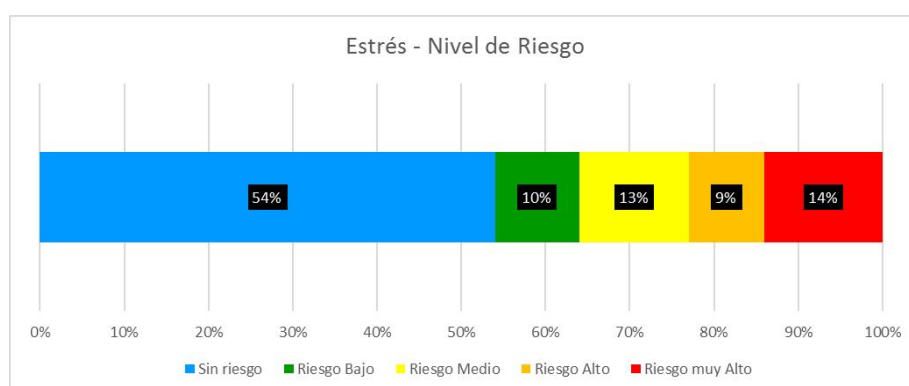
En contraste, los aspectos más favorables incluyen relaciones familiares (73% sin riesgo), influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (55% sin riesgo) y tiempo fuera del

trabajo (45% sin riesgo), lo que indica que, a pesar de los desafíos en ciertas áreas, la mayoría de los colaboradores mantiene apoyo familiar y períodos de descanso suficientes que contribuyen a su equilibrio y bienestar personal.

Se detallan los indicadores de estrés según su nivel de riesgo:

Figura 8

Estrés - Nivel de riesgo.



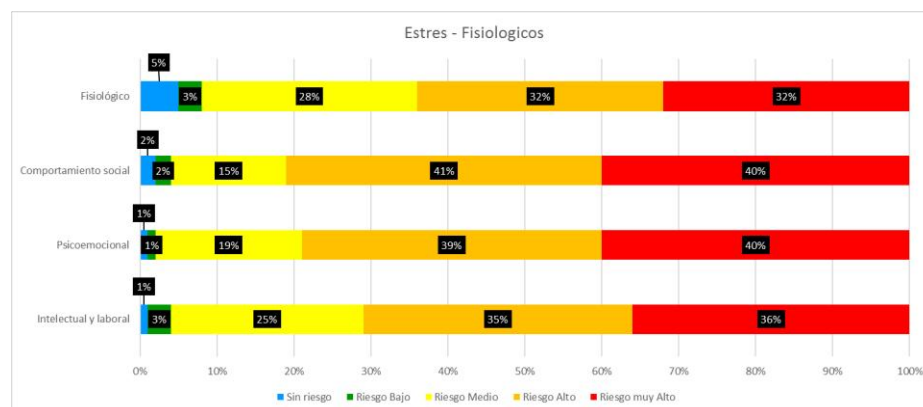
Nota: Elaboración propia, 2026.

El 54% del personal se encuentra sin riesgo, 10% en riesgo bajo, 13% en riesgo medio, 9% en riesgo alto y 14% en riesgo muy alto. Aunque predomina la población sin riesgo, un 36% presenta niveles de estrés de medio a muy alto, por lo que se recomienda seguimiento e intervenciones preventivas focalizadas.

Se describen los resultados de estrés fisiológico según sus mediciones:

Figura 9

Estrés – Fisiológicos (Administrativos).



Nota: Elaboración propia, 2026.

Los resultados del estrés fisiológico muestran niveles elevados en varias dimensiones, derivados de factores intrínsecos y del entorno personal de los trabajadores. En intelectual y laboral, solo 1% del personal se encuentra sin riesgo, mientras 35% presenta riesgo alto y 36% muy alto, reflejando la presión mental que genera la gestión de responsabilidades, la toma de decisiones y la carga cognitiva sostenida. En psicoemocional, 39% se sitúa en riesgo alto y 40% en muy alto, indicando que la regulación de emociones frente a situaciones familiares, sociales o personales contribuye significativamente al estrés. En comportamiento social, 41% del personal se encuentra en riesgo alto y 40% en muy alto, evidenciando que la interacción y las relaciones interpersonales fuera del trabajo pueden generar tensión y sobrecarga emocional. La dimensión fisiológica presenta 32% en riesgo alto y 32% en muy alto, reflejando manifestaciones físicas como fatiga, tensión muscular o alteraciones del sueño. En conjunto, estos resultados muestran que una proporción importante del personal enfrenta estrés elevado y sostenido, originado principalmente por factores personales, sociales y familiares que impactan su bienestar integral.

Los resultados del estrés fisiológico evidencian niveles elevados en varias dimensiones. La presión mental de las responsabilidades laborales, la toma de decisiones y la carga cognitiva generan un impacto considerable. Las tensiones emocionales asociadas a situaciones personales, familiares y sociales también contribuyen al estrés. Además, las manifestaciones físicas como fatiga, tensión muscular y alteraciones del sueño son comunes. Esto indica que el bienestar integral del personal está siendo afectado por factores tanto laborales como personales, lo que requiere intervención para reducir estos niveles de estrés.

El análisis de los resultados evidencia diferencias relevantes entre el personal administrativo y operativo. Mientras que en la población administrativa los indicadores se concentran en niveles sin riesgo (100% en liderazgo, claridad de rol, recompensas y demandas),

reflejando un entorno organizacional estable y favorable, en la población operativa se observan focos críticos que requieren atención. Por ejemplo, las demandas cuantitativas alcanzan un 17% en nivel muy alto, las demandas físicas y ambientales un 12% en nivel muy alto, y las relaciones sociales un 11% en nivel muy alto, lo que contrasta con los porcentajes de estabilidad observados en los administrativos. Esta comparación muestra que la exposición a riesgos psicosociales es más marcada en los trabajadores operativos, quienes enfrentan mayores exigencias físicas y cognitivas.

En cuanto a la evolución de los riesgos extralaborales, los resultados reflejan una tendencia preocupante: el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda presenta un 20% en nivel muy alto, la situación económica familiar un 24% en nivel alto, y las características de la vivienda un 18% en nivel muy alto. Estos hallazgos sugieren que, aunque el entorno intralaboral mantiene condiciones relativamente estables, los factores externos tienden a incrementar la percepción de riesgo y a generar tensiones adicionales que afectan el bienestar integral de los trabajadores.

Respecto al estrés, se observa que el 54% del personal se encuentra sin riesgo, pero un 36% presenta niveles de medio a muy alto, con predominio en las dimensiones psicoemocional (39% alto y 40% muy alto) y fisiológica (32% alto y 32% muy alto). Esta tendencia indica que, aunque la mayoría de los trabajadores mantiene un equilibrio aceptable, existe un grupo significativo que enfrenta síntomas persistentes de estrés, lo que podría evolucionar hacia problemas de salud ocupacional si no se implementan medidas preventivas.

En perspectiva, los resultados sugieren que la empresa debe consolidar las condiciones favorables ya presentes en el personal administrativo y trasladar esas buenas prácticas hacia el personal operativo, donde se concentran los mayores riesgos. Asimismo, los factores extralaborales y las dimensiones de estrés requieren estrategias integrales que incluyan

programas de apoyo psicosocial, fortalecimiento de la comunicación organizacional y acciones orientadas a la conciliación vida-trabajo. De no intervenir oportunamente, la tendencia observada podría derivar en un incremento de ausentismo, rotación y disminución del rendimiento laboral.

CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones

5.1 Discusión

Los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales muestran un contraste claro entre las condiciones intralaborales, que se mantienen en niveles favorables, y las condiciones extralaborales, donde se evidencian focos críticos de riesgo que impactan directamente en el bienestar de los trabajadores.

En el ámbito intralaboral, tanto en personal administrativo como operativo, predominan los niveles sin riesgo en dimensiones como liderazgo, claridad de rol, capacitación y oportunidades de desarrollo. Esto refleja un entorno organizacional consolidado, caracterizado por una adecuada gestión del trabajo, comunicación efectiva y reconocimiento institucional. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Villalobos (2008), quien sostiene que un liderazgo claro y relaciones sociales positivas son factores protectores frente al estrés laboral.

No obstante, en el personal operativo se identifican riesgos medios y altos en demandas cuantitativas, esfuerzo físico y percepción de inequidad en recompensas. Estos aspectos sugieren que, aunque el clima laboral es positivo, existen cargas específicas que pueden generar presión y afectar la motivación. Hernández-Sampieri et al. (2014) destacan que la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento incrementan la probabilidad de desgaste emocional y burnout, lo que se relaciona con los hallazgos de este estudio.

En el componente extralaboral, los resultados muestran que factores como el desplazamiento vivienda-trabajo, la situación económica familiar y las características de la vivienda representan riesgos significativos. Estos hallazgos son consistentes con lo planteado por la OIT (2022), que reconoce la influencia de factores externos en la salud ocupacional y la necesidad de políticas integrales que aborden la conciliación vida-trabajo.

Respecto al estrés, aunque más de la mitad del personal se encuentra sin riesgo, un 36% presenta niveles de medio a muy alto, especialmente en las dimensiones psicoemocional, social

y fisiológica. Esto evidencia que los factores extralaborales y personales tienen un impacto directo en el bienestar integral de los trabajadores. Maslach y Leiter (2017) señalan que el estrés sostenido en estas dimensiones puede derivar en burnout, afectando la productividad y la salud mental.

En conjunto, los resultados sugieren que se ha logrado consolidar un entorno intralaboral favorable, pero persisten desafíos importantes en la gestión de factores externos y en la prevención del estrés. La discusión se centra en la necesidad de integrar estrategias de intervención que no solo fortalezcan las condiciones internas, sino que también reduzcan las cargas externas, como transporte, apoyo social y programas de bienestar familiar.

5.2 Conclusiones

La investigación realizada sobre riesgos psicosociales permitió cumplir con los objetivos planteados, aportando un diagnóstico integral que combina la evaluación de factores intralaborales, extralaborales y de estrés. Los hallazgos obtenidos ofrecen una visión clara de las condiciones actuales, identificando fortalezas y áreas críticas que requieren intervención.

En primer lugar, se constató que las condiciones intralaborales se mantienen en niveles favorables, especialmente en el personal administrativo, donde dimensiones como liderazgo, claridad de rol, capacitación y oportunidades de desarrollo se ubican en niveles sin riesgo. Estos resultados evidencian un entorno organizacional estable, caracterizado por una adecuada gestión del trabajo, comunicación efectiva y reconocimiento institucional. En el personal operativo, aunque predominan condiciones positivas, se identificaron focos de riesgo en demandas cuantitativas, esfuerzo físico y percepción de inequidad en recompensas. Estos hallazgos responden al objetivo de caracterizar las condiciones internas de trabajo y demuestran que, si bien existe un clima laboral positivo, la carga física y las exigencias cuantitativas requieren medidas preventivas específicas.

En segundo lugar, el análisis de los factores extralaborales reveló que aspectos como el

desplazamiento vivienda-trabajo, la situación económica familiar y las características de la vivienda representan riesgos significativos. Estos resultados confirman que el bienestar de los trabajadores no depende únicamente de las condiciones internas de la organización, sino también de factores externos que inciden directamente en su calidad de vida. Este hallazgo responde al objetivo de identificar las variables externas que afectan la salud psicosocial y constituye un aporte novedoso, al evidenciar la necesidad de ampliar la gestión de riesgos más allá del entorno laboral inmediato.

En tercer lugar, la evaluación del estrés mostró que, aunque más de la mitad del personal se encuentra sin riesgo, un porcentaje relevante presenta niveles medios y altos en las dimensiones psicoemocional, social y fisiológica. Esto confirma que los factores extralaborales y personales tienen un impacto directo en el bienestar integral de los trabajadores y que la prevención del estrés debe ser considerada como una prioridad. Este resultado responde al objetivo de analizar la presencia de síntomas asociados a la carga laboral y extralaboral, y aporta evidencia sobre la importancia de implementar estrategias de afrontamiento adaptativo y programas de autocuidado.

La investigación también aporta elementos novedosos en cuanto a la metodología empleada. La integración de métodos teóricos y prácticos, bajo un enfoque mixto, permitió obtener una visión integral del fenómeno, combinando datos cuantitativos con percepciones cualitativas. El uso de instrumentos de la batería de Villalobos, garantizó la validez y confiabilidad de los resultados, fortaleciendo la credibilidad del diagnóstico.

En coherencia con las recomendaciones, las conclusiones señalan la necesidad de mantener y reforzar los programas intralaborales ya consolidados, como capacitaciones, liderazgo participativo y reconocimiento institucional. Asimismo, se destaca la importancia de implementar estrategias orientadas a reducir los factores extralaborales críticos, como facilidades de transporte, apoyo social y programas de bienestar familiar. Finalmente, se

plantea la necesidad de un seguimiento continuo desde psicología y medicina laboral, que permita monitorear la efectividad de las intervenciones y prevenir la aparición de burnout.

En síntesis, la investigación demuestra que:

- Las condiciones intralaborales constituyen una fortaleza que debe mantenerse y potenciarse.
- Los factores extralaborales representan el principal desafío, al impactar directamente en el bienestar y la calidad de vida del personal.
- El estrés, especialmente en sus dimensiones psicoemocional y social, requiere atención prioritaria para evitar consecuencias negativas en la salud integral y el desempeño laboral.

Por tanto, se concluye que la gestión de riesgos psicosociales debe ser integral, articulando acciones intralaborales de promoción con intervenciones extralaborales y programas de prevención del estrés. Solo mediante este enfoque holístico será posible garantizar la sostenibilidad del bienestar de los trabajadores y la productividad organizacional.

5.3 Recomendaciones

Los resultados de la investigación permiten formular recomendaciones orientadas tanto a la mejora inmediata de las condiciones laborales y extralaborales como a la apertura de nuevas líneas de estudio que profundicen en la comprensión de los riesgos psicosociales.

En el ámbito intralaboral, se sugiere mantener y fortalecer los programas ya consolidados, especialmente aquellos relacionados con liderazgo participativo, capacitación continua y reconocimiento institucional. Estas prácticas han demostrado ser factores protectores frente al estrés y constituyen una base sólida para la promoción del bienestar laboral. No obstante, surge la interrogante de cómo la percepción de equidad en las recompensas influye en la motivación y la retención del personal, lo que podría constituir un tema de investigación futura.

Respecto a los factores extralaborales, se recomienda implementar estrategias que reduzcan las cargas externas más críticas, como el desplazamiento vivienda-trabajo, la situación económica familiar y las condiciones de vivienda. Desde la perspectiva organizacional, una alternativa es la creación de programas de apoyo social y beneficios de transporte; desde la perspectiva pública, sería pertinente analizar políticas de movilidad y vivienda que favorezcan la conciliación vida-trabajo. Estas propuestas abren nuevas preguntas para futuros estudios: ¿qué impacto tienen las políticas de transporte empresarial en la reducción del estrés laboral? ¿De qué manera las condiciones de vivienda influyen en la percepción de bienestar ocupacional?

En relación con el estrés, se plantea la necesidad de desarrollar programas de prevención y manejo, especialmente en las dimensiones psicoemocional y social, donde se identificaron niveles elevados de riesgo. Campañas de sensibilización, pausas activas y talleres de afrontamiento adaptativo pueden constituir alternativas de solución. A nivel investigativo, sería relevante analizar la efectividad de estas intervenciones en la reducción de síntomas de burnout y en la mejora del desempeño laboral.

Asimismo, se recomienda establecer un sistema de seguimiento continuo desde las áreas de psicología y medicina laboral, que permita evaluar la efectividad de las medidas implementadas y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos. Este seguimiento debería incluir indicadores de salud integral y productividad, lo que abre la posibilidad de futuros estudios sobre la relación entre bienestar psicosocial y desempeño organizacional.

Finalmente, es necesario reconocer las limitaciones del estudio. La investigación se centró en una población específica y en un período determinado, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos. Además, aunque se utilizaron instrumentos validados, la naturaleza de los cuestionarios puede estar sujeta a sesgos de respuesta. Estas

limitaciones sugieren la conveniencia de ampliar el alcance de futuras investigaciones, incorporando muestras más diversas y metodologías complementarias, como estudios longitudinales que permitan observar la evolución de los riesgos psicosociales en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación. McGraw Hill España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción*.

Superintendencia de Seguridad Social. (2018). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21*.

Villalobos Fajardo, G. H. (2008). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de la Protección Social.

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

ANEXOS

REPORTES ESTADISTICOS

Dominios Intralaboral Forma (A)- Administrativos

Liderazgo y Relaciones Sociales

■ Sin riesgo o riesgo despreciable (20 - 29%)
 ■ Riesgo bajo (13 - 19%)
 ■ Riesgo medio (8 - 12%)
 ■ Riesgo alto (11 - 16%)
 ■ Riesgo muy alto (16 - 24%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	20	29.4%
Riesgo bajo	13	19.1%
Riesgo medio	8	11.8%
Riesgo alto	11	16.2%
Riesgo muy alto	16	23.5%

Control sobre el Trabajo

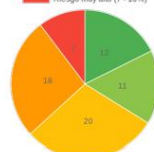
■ Sin riesgo o riesgo despreciable (13 - 19%)
 ■ Riesgo bajo (11 - 16%)
 ■ Riesgo medio (20 - 29%)
 ■ Riesgo alto (16 - 24%)
 ■ Riesgo muy alto (8 - 12%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	13	19.1%
Riesgo bajo	11	16.2%
Riesgo medio	20	29.4%
Riesgo alto	16	23.5%
Riesgo muy alto	8	11.8%

Demandas del Trabajo

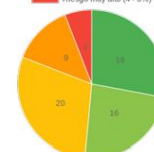
■ Sin riesgo o riesgo despreciable (12 - 18%)
 ■ Riesgo bajo (11 - 16%)
 ■ Riesgo medio (20 - 29%)
 ■ Riesgo alto (18 - 26%)
 ■ Riesgo muy alto (7 - 10%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	12	17.6%
Riesgo bajo	11	16.2%
Riesgo medio	20	29.4%
Riesgo alto	18	26.5%
Riesgo muy alto	7	10.3%

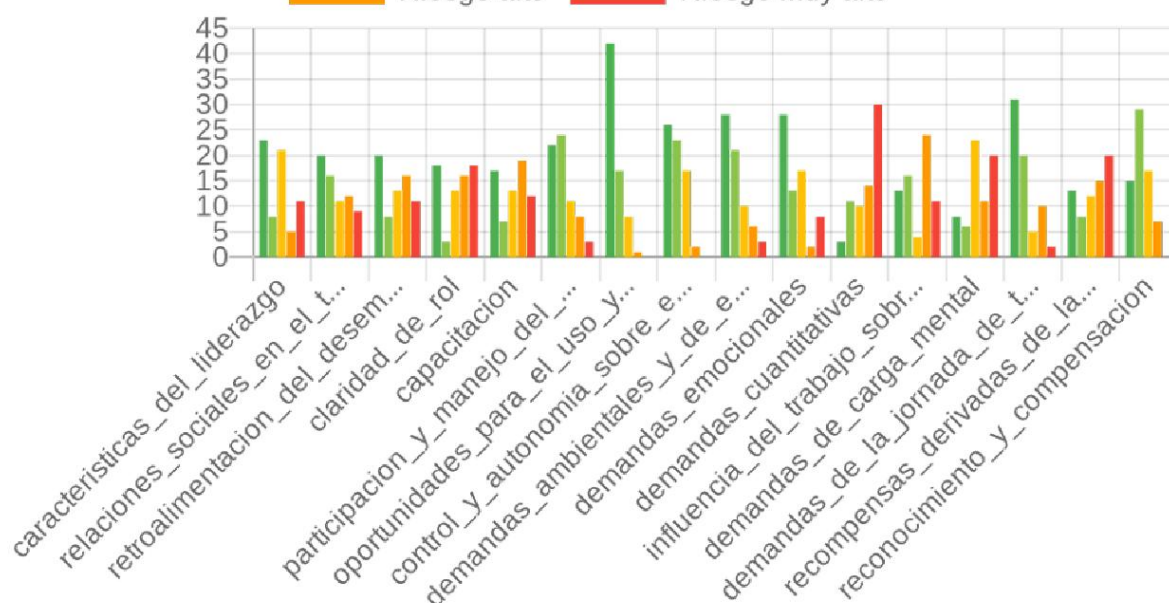
Recompensas

■ Sin riesgo o riesgo despreciable (19 - 29%)
 ■ Riesgo bajo (16 - 24%)
 ■ Riesgo medio (20 - 29%)
 ■ Riesgo alto (9 - 13%)
 ■ Riesgo muy alto (4 - 6%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	19	27.9%
Riesgo bajo	16	23.5%
Riesgo medio	20	29.4%
Riesgo alto	9	13.2%
Riesgo muy alto	4	5.9%

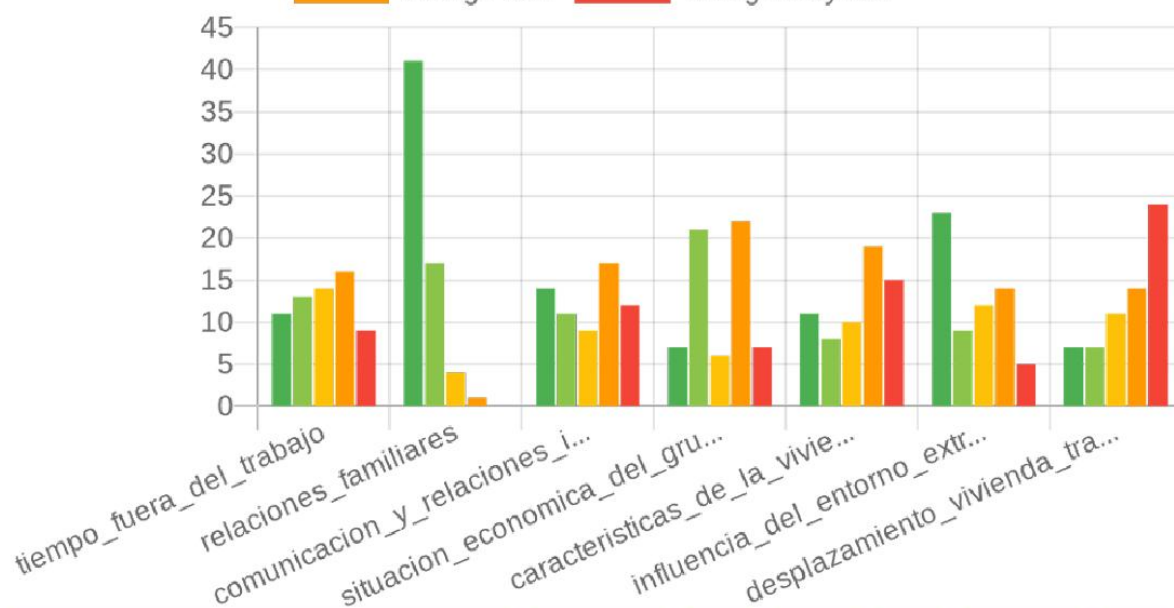
■ Sin riesgo o riesgo despreciable
 ■ Riesgo bajo
 ■ Riesgo medio
 ■ Riesgo alto
 ■ Riesgo muy alto



Dimensión	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total
Características del liderazgo	23	8	21	5	11	68
Relaciones sociales en el trabajo	20	16	11	12	9	68
Retroalimentación del desempeño	20	8	13	16	11	68
Claridad de rol	18	3	13	16	18	68
Capacitación	17	7	13	19	12	68
Participación y manejo del cambio	22	24	11	8	3	68
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	42	17	8	1	0	68
Control y autonomía sobre el trabajo	26	23	17	2	0	68
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	28	21	10	6	3	68
Demandas emocionales	28	13	17	2	8	68
Demandas cuantitativas	3	11	10	14	30	68
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	13	16	4	24	11	68
Demandas de carga mental	8	6	23	11	20	68
Demandas de la jornada de trabajo	31	20	5	10	2	68
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13	8	12	15	20	68
Reconocimiento y compensación	15	29	17	7	0	68

Dimensiones Extralaboral

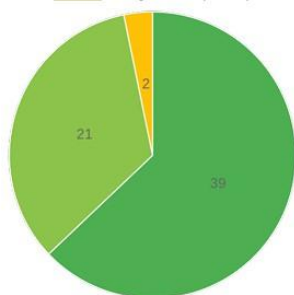
■ Sin riesgo o riesgo despreciable
 ■ Riesgo bajo
 ■ Riesgo medio
 ■ Riesgo alto
 ■ Riesgo muy alto



Dimensión	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total
Tiempo fuera del trabajo	11	13	14	16	9	63
Relaciones familiares	41	17	4	1	0	63
Comunicación y relaciones interpersonales	14	11	9	17	12	63
Situación económica del grupo familiar	7	21	6	22	7	63
Características de la vivienda y de su entorno	11	8	10	19	15	63
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23	9	12	14	5	63
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	7	7	11	14	24	63

Nivel de Riesgo Estrés

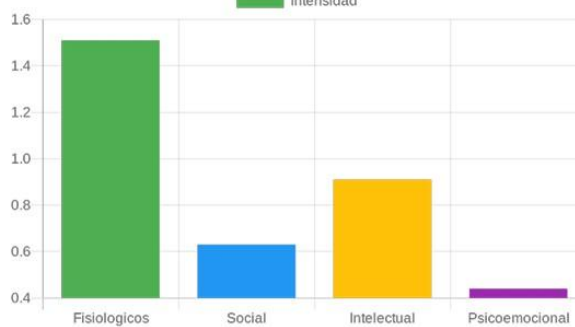
■ Sin riesgo o riesgo despreciable (39 - 63%)
 ■ Riesgo bajo (21 - 34%)
 ■ Riesgo medio (2 - 3%)



Nivel de Riesgo	Cantidad	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	39	62.9%
Riesgo bajo	21	33.9%
Riesgo medio	2	3.2%
Total	62	100%

Sintomas Fisiológicos (Promedio)

■ Intensidad

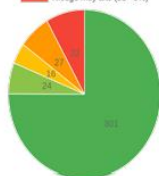


Categoría	Intensidad (0-100)
Fisiológicos	1.51
Social	0.63
Intelectual	0.91
Psicoemocional	0.44

Dominios Intralaboral Forma (B) (Operativos)

Liderazgo y Relaciones Sociales

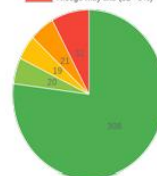
■ Sin riesgo o riesgo despreciable (301 - 75%)
 ■ Riesgo bajo (24 - 6%)
 ■ Riesgo medio (16 - 4%)
 ■ Riesgo alto (27 - 7%)
 ■ Riesgo muy alto (33 - 8%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	301	75.1%
Riesgo bajo	24	6%
Riesgo medio	16	4%
Riesgo alto	27	6.7%
Riesgo muy alto	33	8.2%

Control sobre el Trabajo

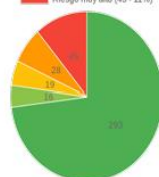
■ Sin riesgo o riesgo despreciable (308 - 77%)
 ■ Riesgo bajo (20 - 5%)
 ■ Riesgo medio (19 - 5%)
 ■ Riesgo alto (21 - 5%)
 ■ Riesgo muy alto (32 - 8%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	308	77%
Riesgo bajo	20	5%
Riesgo medio	19	4.8%
Riesgo alto	21	5.3%
Riesgo muy alto	32	8%

Demandas del Trabajo

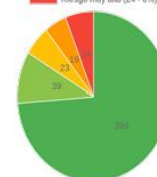
■ Sin riesgo o riesgo despreciable (293 - 73%)
 ■ Riesgo bajo (16 - 4%)
 ■ Riesgo medio (19 - 5%)
 ■ Riesgo alto (28 - 7%)
 ■ Riesgo muy alto (45 - 11%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	293	73.1%
Riesgo bajo	16	4%
Riesgo medio	19	4.7%
Riesgo alto	28	7%
Riesgo muy alto	45	11.2%

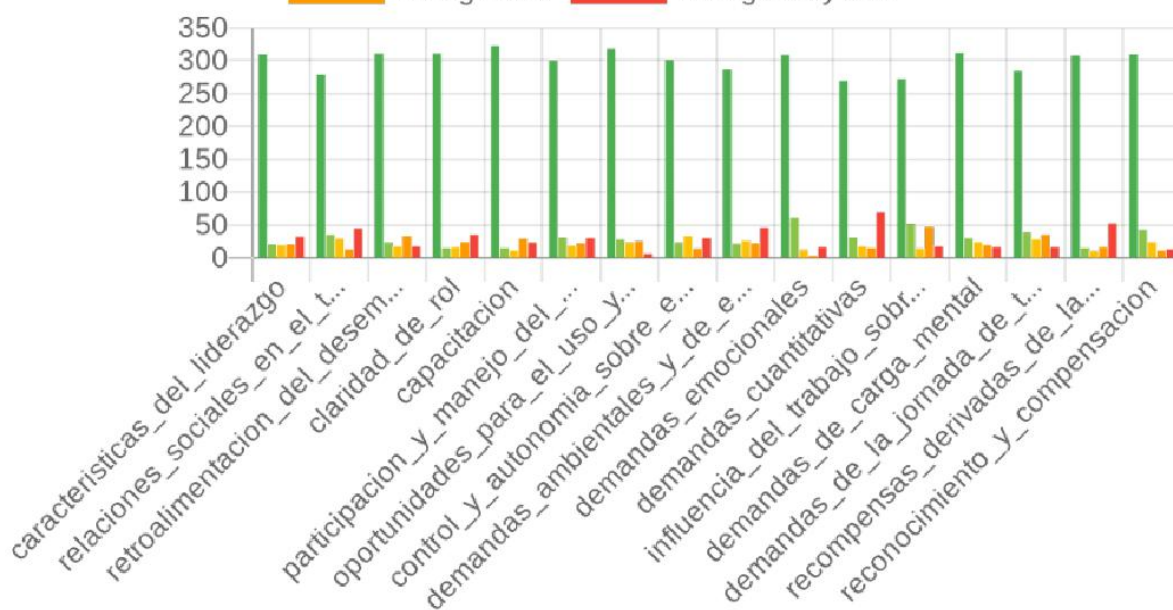
Recompensas

■ Sin riesgo o riesgo despreciable (296 - 74%)
 ■ Riesgo bajo (39 - 10%)
 ■ Riesgo medio (23 - 6%)
 ■ Riesgo alto (19 - 5%)
 ■ Riesgo muy alto (24 - 6%)



Nivel	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	296	73.8%
Riesgo bajo	39	9.7%
Riesgo medio	23	5.7%
Riesgo alto	19	4.7%
Riesgo muy alto	24	6%

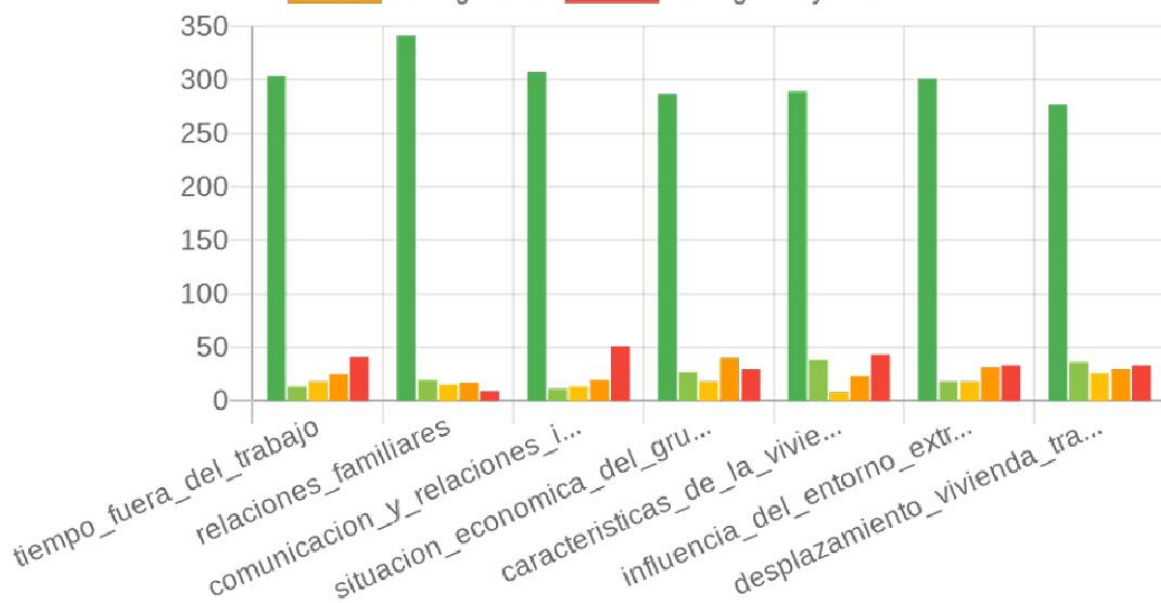
■ Sin riesgo o riesgo despreciable
 ■ Riesgo bajo
 ■ Riesgo medio
 ■ Riesgo alto
 ■ Riesgo muy alto



Dimensión	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total
Características del liderazgo	310	20	19	20	32	401
Relaciones sociales en el trabajo	279	35	29	13	45	401
Retroalimentación del desempeño	311	23	17	33	17	401
Claridad de rol	311	15	16	24	35	401
Capacitación	323	15	11	29	23	401
Participación y manejo del cambio	300	31	18	22	30	401
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	318	28	23	25	6	400
Control y autonomía sobre el trabajo	301	23	33	14	30	401
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	286	21	26	22	46	401
Demandas emocionales	309	61	12	3	16	401
Demandas cuantitativas	269	31	17	15	69	401
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	272	51	14	47	17	401
Demandas de carga mental	312	30	24	19	16	401
Demandas de la jornada de trabajo	284	38	28	35	16	401
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	308	15	10	16	52	401
Reconocimiento y compensación	310	43	24	11	13	401

Dimensiones Extralaboral

■ Sin riesgo o riesgo despreciable
 ■ Riesgo bajo
 ■ Riesgo medio
 ■ Riesgo alto
 ■ Riesgo muy alto



Dimensión	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total
Tiempo fuera del trabajo	304	13	18	25	41	401
Relaciones familiares	341	19	15	17	9	401
Comunicación y relaciones interpersonales	307	11	13	19	51	401
Situación económica del grupo familiar	287	27	18	40	29	401
Características de la vivienda y de su entorno	289	38	8	23	43	401
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	301	18	18	31	33	401
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	277	36	26	29	33	401