



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**TEMA:**

**Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el clima laboral del  
personal de EMUVIAL EP.**

**AUTOR:**

**ODONT. García Enríquez Juan Carlos**

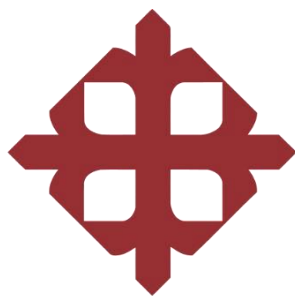
**Previo a la obtención del grado académico de:  
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**TUTOR:**

**PSIC. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia, MGS**

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

**2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**CERTIFICACIÓN**

**Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Odont.  
Juan Carlos García Enriquez, como requerimiento parcial para la obtención del  
Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs**

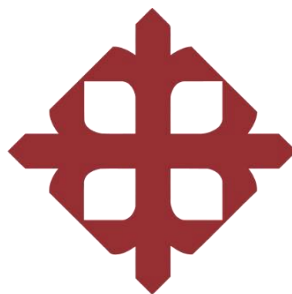
**REVISORA**

**Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.**

**DIRECTOR DEL PROGRAMA**

**Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs.**

**Guayaquil, a los 10 días del mes de marzo del año 2026**



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

**Yo, Juan Carlos Garcia Enriquez.**

### DECLARO QUE:

**El Proyecto de Investigación "Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el clima laboral del personal de Emuvial EP". Previa a la obtención del Grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.**

**En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.**

**Guayaquil, a los 10 días del mes de marzo del año 2026**

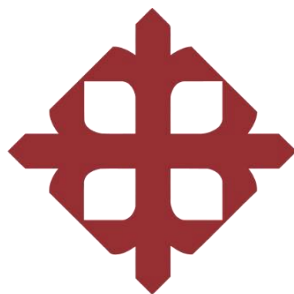
### EL AUTOR



Firmado electrónicamente por:  
**JUAN CARLOS GARCIA  
ENRIQUEZ**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

**Od. Juan Carlos Garcia Enriquez**



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### AUTORIZACIÓN

**Yo, Juan Carlos García Enríquez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación del Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulada: “Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el clima laboral del personal de Emuvial EP”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 10 días del mes de marzo del año 2026**

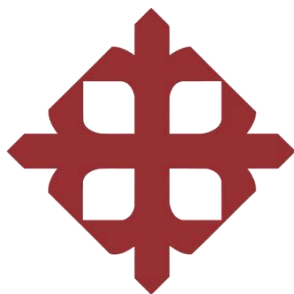
**EL AUTOR:**



Firmado electrónicamente por:  
**JUAN CARLOS GARCIA  
ENRIQUEZ**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

**Od. Juan Carlos García Enríquez**



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### INFORME DE COMPILATIO



#### IMPACTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE EMUVIAL EP



Nombre del documento: IMPACTO DE LOS FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIALES EN EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE EMUVIAL EP  
corregido.docx  
ID del documento: 8d6be5f68369c15c345f3aeb3199797501d29d99  
Tamaño del documento original: 3,19 MB  
Autor: JUAN CARLOS GARCIA ENRIQUEZ

Depositante: JUAN CARLOS GARCIA ENRIQUEZ  
Fecha de depósito: 22/2/2026  
Tipo de carga: url\_submission  
fecha de fin de análisis: 22/2/2026

Número de palabras: 8646  
Número de caracteres: 58.252

Utilización de las similitudes en el documento:

**TEMA: Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el clima laboral  
del personal de Emuvial EP**

**MAESTRANTE: Odont. Juan Carlos Garcia Enriquez.**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, III COHORTE**

**ELABORADO POR: Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs**

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primero a Dios por permitirme llegar hasta aquí, a la virgencita por sus bendiciones diarias.

Agradezco también a mis padres por todo el esfuerzo que realizaron durante todo este tiempo y que gracias a ellos puedo estar donde estoy, durante todo este tiempo que a durado la maestria y me han estado apoyando día a día para poder lograr esta meta.

Agradezco también a mi hermano, tía y primas que me apoyaron siempre, creyeron en mí día a día para lograr el objetivo de poder graduarme y ser un gran profesional.

Muy agradecido con todos los docentes que tuve durante todo este tiempo en la maestria ya que sin ellos no podría haber avanzado y logrado este sueño tan anhelado.

Agradezco a mis amigos y compañeros los cuales en el transcurso del tiempo conocí y compartí grandes momentos, en especial Erika y Viviana.

Agradecido con el Dr. Loayza, Rosita, Lcda. Ocaña y sobre todo la Psic. Alexandra por sus conocimientos aportes y paciencia al momento de explicarnos sobre algún tema en específico, agradecido totalmente.

Agradezco tanto a mí mismo por no darme por vencido siempre y ser fuerte cada día, en especial en esos momentos difíciles que uno pasa a lo largo de la época de estudio y que nadie más los pasa.

## DEDICATORIA

Dedicado a mis padres, Carlos y Olga por su apoyo, no será el único logro que consiga, ya que este es otro mas de muchos que deseo tener, tengo más sueños y metas que cumplir

Se lo dedico también a mis perritos Zeus y Max que me apoyaron en esas clases virtuales dandome compañía.

¡A mi abuelita que está en el cielo que la extraño mucho!

Sobre todo, a Dios, ¡por darme la fuerza y la valentía de afrontar todo!

## INDICE GENERAL

|                              |    |
|------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN.....            | 1  |
| OBJETIVO GENERAL .....       | 3  |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....   | 3  |
| CAPÍTULO 1.....              | 4  |
| PLANTEAMIENTO DEL CASO ..... | 4  |
| CAPITULO 2.....              | 6  |
| MARCO TEORICO .....          | 6  |
| CAPÍTULO 3.....              | 12 |
| MARCO METODOLÓGICO .....     | 12 |
| <i>Definición</i> .....      | 12 |
| <i>Metodología</i> .....     | 12 |
| ANÁLISIS Y RESULTADOS.....   | 15 |
| DISCUSION .....              | 29 |
| ANÁLISIS .....               | 31 |
| CAPÍTULO 4.....              | 33 |
| CONCLUSIONES .....           | 33 |
| RECOMENDACIONES .....        | 35 |
| REFERENCIAS .....            | 37 |
| ANEXOS.....                  | 41 |

**INDICE DE TABLAS**

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>TABLA NO. 1.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>TABLA NO. 2.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>TABLA NO. 3.....</b>  | <b>17</b> |
| <b>TABLA NO. 4.....</b>  | <b>18</b> |
| <b>TABLA NO. 5.....</b>  | <b>19</b> |
| <b>TABLA NO. 6.....</b>  | <b>20</b> |
| <b>TABLA NO. 7.....</b>  | <b>21</b> |
| <b>TABLA NO. 8.....</b>  | <b>22</b> |
| <b>TABLA NO. 9.....</b>  | <b>23</b> |
| <b>TABLA NO. 10.....</b> | <b>24</b> |
| <b>TABLA NO. 11.....</b> | <b>25</b> |
| <b>TABLA NO. 12.....</b> | <b>26</b> |
| <b>TABLA NO. 13.....</b> | <b>27</b> |
| <b>TABLA NO. 14.....</b> | <b>28</b> |
| <b>TABLA NO. 15.....</b> | <b>29</b> |
| <b>TABLA NO. 16.....</b> | <b>30</b> |

## INDICE DE FIGURAS

|                    |    |
|--------------------|----|
| Figura No. 1.....  | 15 |
| Figura No. 2.....  | 16 |
| Figura No. 3.....  | 17 |
| Figura No. 4.....  | 18 |
| Figura No. 5.....  | 19 |
| Figura No. 7.....  | 21 |
| Figura No. 8.....  | 22 |
| Figura No. 9.....  | 23 |
| Figura No. 10..... | 24 |
| Figura No. 11..... | 25 |
| Figura No. 12..... | 26 |
| Figura No. 13..... | 27 |
| Figura No. 14..... | 28 |
| Figura No. 15..... | 29 |
| Figura No. 16..... | 30 |

## RESUMEN

Esta investigación surgió ante la necesidad de comprender cómo las condiciones organizacionales y psicosociales afectan el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, especialmente en contextos laborales exigentes como el de los operarios de maquinaria pesada. La metodología propuesta contempla la aplicación de encuestas estructuradas mediante un cuestionario de riesgo psicosocial y clima organizacional, lo que permitirá recopilar información detallada sobre la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral. Se evaluaron dimensiones clave como la comunicación interna, el estilo de liderazgo, la motivación, las relaciones interpersonales y la participación en la toma de decisiones, se desarrolló un enfoque cuantitativo, el método utilizado en esta investigación fue el descriptivo, se evaluó a los 25 trabajadores en su totalidad. Se realizó una evaluación de los riesgos psicosociales presentes en la empresa, como la sobrecarga de trabajo, la presión por el cumplimiento de metas, la falta de reconocimiento, el acoso laboral y la escasa autonomía, si no son gestionados adecuadamente, pueden generar consecuencias negativas como estrés laboral, desmotivación, ausentismo, fatiga crónica y deterioro de la salud mental. Los riesgos psicosociales se pudieron solventar a base de organización y gestión de resultados, en cuanto a clima organizacional se tiene una base sólida que va de la mano con el desempeño y satisfacción laboral dentro de la empresa.

**Palabras claves:** Riesgos psicosociales, clima laboral, satisfacción laboral, motivación, ambiente de trabajo, prevención.

## **ABSTRACT**

The main objective of this preliminary project is to analyze the influence of psychosocial risk factors on the work environment of the personnel of the public company EMUVIAL EP, dedicated to road construction. This research arises from the need to understand how organizational and psychosocial conditions affect the well-being and satisfaction of workers, especially in demanding work contexts such as that of heavy machinery operators. The proposed methodology includes the application of structured surveys through a questionnaire on psychosocial risk and organizational climate, which will allow the collection of detailed information on the perception of workers regarding their work environment. Key dimensions such as internal communication, leadership style, motivation, interpersonal relationships and participation in decision-making were evaluated. A quantitative approach was developed, the method used in this research is descriptive, and the 25 workers were evaluated in their entirety. An assessment was made of the psychosocial risks present in the company, such as work overload, pressure to meet goals, lack of recognition, workplace harassment and lack of autonomy, which, if not properly managed, can lead to negative consequences such as work stress, demotivation, absenteeism, chronic fatigue and deterioration of mental health. The psychosocial risks could be solved through organization and results management. In terms of organizational climate, there is a solid base that goes hand in hand with performance and job satisfaction within the company.

**Keywords:** Psychosocial risks, work environment, job satisfaction, motivation, work environment, prevention.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de las organizaciones laborales, el bienestar de los trabajadores ha adquirido una relevancia creciente, especialmente en sectores donde las exigencias físicas y mentales son elevadas. La empresa pública EMUVIAL EP, dedicada a la construcción vial, representa un entorno laboral complejo en el que confluyen múltiples factores que pueden incidir directamente en la salud mental, la motivación y la satisfacción de sus empleados. Además, el estudio se direcciona en analizar los factores. El propósito central es identificar áreas críticas que requieren intervención, con base en ello, plantear estrategias preventivas designadas a la promoción de un entorno laboral saludable y sostenible.

Los riesgos psicosociales entre ellos la sobrecarga de trabajo, la presión por el cumplimiento de metas institucionales, la falta de reconocimiento, el acoso laboral, muy importante ultimamente, y las limitaciones en la autonomía representan factores que al no ser gestionados adecuadamente, se pueden derivar en consecuencias desfavorables. Estas consecuencias incluyen el estrés, la desmotivación, las faltas, la fatiga permanente y algunas afectaciones significativas para la salud mental de los trabajadores. Estos factores, además de repercutir en el bienestar individual, también impactan de manera negativa en la eficiencia operativa del personal y en los niveles de productividad de la empresa. En este contexto, resulta necesario comprender cómo presentan estos riesgos dentro de EMUVIAL EP y cuál es el efecto sobre la percepción que tienen los trabajadores del clima laboral. (Microsoft, 2024)

Este concepto abarca dimensiones fundamentales como la comunicación interna, los estilos de liderazgo, los niveles de motivación, las relaciones

interpersonales y el grado de participación en los procesos de toma de decisiones. Dichos elementos constituyen indicadores clave para evaluar el nivel de satisfacción y compromiso del talento humano. Un clima laboral favorable fortalece la cohesión grupal, incrementa el rendimiento y disminuye los conflictos; en contraste, un clima adverso puede fragmentar las relaciones laborales, deteriorar la moral y elevar la rotación de personal.

En la investigación se adoptó con un enfoque cuantitativo, se aplicó las encuestas bien estructuradas aplicadas a los 25 trabajadores de la institución.

La herramienta principal consistió en un cuestionario de clima organizacional el cual permitió recolectar la información debida y detallada de las percepciones de los trabajadores, de tal manera, se incluyó una evaluación de los riesgos psicosociales con el propósito de dar un análisis entre la relación existente entre los mismos factores y los niveles de satisfacción laboral.

El objetivo importante analizo la incidencia de los riesgos sobre el mismo clima laboral dentro de EMUVIAL EP, dando así propuestas de carácter preventivo con fundamentación en el resultado de los estudios solicitados, específicamente los objetivos comprenden en identificación de los riesgos en el entorno laboral, evaluación del clima organizacional se enlazan a liderazgo, comunicación y las relaciones laborales, con los elementos que nos arroja el clima se construye la satisfacción del personal generando favorablemente recomendaciones en los ambientes laborales de la empresa.

Aquel trabajo engloba la verdadera importancia de promover organizaciones den una prioridad a la seguridad y salud laboral de las que se alinean con una

normativa legal vigente que se liga con un enfoque preventivo orientado al bienestar de los empleadores. Es muy relevante en el trabajo en el potencial para aportar los insumos útiles dentro de la gestión de recursos humanos de los cuales se formulan las políticas internas que se fortalezcan tanto en salud organizacional como resultado de productividad institucional.

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar el impacto de los factores de riesgos psicosociales en el clima laboral del personal de EMUVIAL EP, a través de implementación de cuestionarios, con el propósito de diseñar medidas preventivas basadas en los resultados del análisis, que permitan mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar el impacto de los factores de riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral del personal de EMUVIAL EP
2. Evaluar la percepción del clima laboral de los trabajadores de EMUVIAL EP, desde las dimensiones como el liderazgo, la comunicación, la motivación y las relaciones interpersonales
3. Proponer recomendaciones que permitan generar medidas preventivas, con el fin de mejorar el clima laboral de EMUVIAL EP

## CAPÍTULO 1

### PLANTEAMIENTO DEL CASO

En el contexto actual de las organizaciones laborales, el bienestar de los trabajadores ha adquirido una relevancia creciente, especialmente en sectores donde las exigencias físicas y mentales son elevadas. La empresa pública EMUVIAL EP, dedicada a la construcción vial, representa un entorno laboral complejo en el que confluyen múltiples factores que pueden incidir directamente en la salud mental, la motivación y la satisfacción de sus empleados. Concordando con lo explicado, el análisis se examina la influencia ejerciendo los propios factores de riesgo psicosocial en relación con el clima laboral de los trabajadores, dándonos así un objetivo de identificar las áreas que se requieren la intervención prioritaria y diseñando estrategias preventivas orientas guiadas a garantizar un entorno de trabajo sano y muy equilibrado. Dichos elementos no son gestionados de una manera adecuada pueden desencadenar grandes consecuencias importantes del estrés laboral, desmotivación, ausentismo y la fatiga persistente con un deterioro significativo de la salud mental. Como tal estos efectos no solo apuntan al ámbito del bienestar, sino que inciden negativamente a la productividad, rendimiento, la eficiencia de la organización, en este contexto la empresa EMUVIAL EP tiene un impacto en el clima laboral.

El problema principal nace de la existencia en las condiciones laborales que pueden priorizar un gran ambiente laboral o uno desfavorable de hecho afectaría al desempeño de la empresa y sus colaboradores. Los resultados obtenidos parten de los 25 colaboradores que evidencian precepciones diferentes en torno a la carga laboral, la valoración, reconocimiento por parte de la dirección, la justicia, grado de

apoyo del jefe fueron evaluados de manera positiva. Las ausencias de reconocimientos, el estrés laboral inherente a las responsabilidades dichas por el jefe o amenazas al personal o su entorno laboral constituidas por señales que justifican la necesidad de implementar acciones para su fortalecimiento. En los hallazgos se estableció una relación directa entre los factores que se mencionan con reiteración y así fuerza la importancia de que el problema no disipe a una interpretación negativa.

Lo que se justifica de esta investigación se sustenta en la necesidad de promover entornos laborales eficaces, en conjunto con la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo, y se sustenta en un enfoque preventivo orientado a priorizar el bienestar integral de los trabajadores, reconociendo que la salud ocupacional constituye un factor clave para el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Es de vital importancia esta investigación radica en su capacidad para generar conocimientos aplicables a la gestión del talento humano y para contribuir a la formulación de políticas institucionales tanto a la salud laboral como la productividad empresarial.

Estas acciones representan una oportunidad para fortalecer las relaciones laborales, optimizar los procesos internos y promover entornos de trabajo más saludables y sostenibles.

## CAPITULO 2

### MARCO TEORICO

En el contexto actual de la gestión organizacional, los factores de riesgo psicosocial han adquirido una relevancia significativa debido a su impacto directo en el bienestar de los trabajadores y en el clima laboral de las instituciones. Estos factores, definidos por la OIT y la OMS, comprenden condiciones como la sobrecarga de trabajo, la presión por metas, la falta de reconocimiento, el acoso laboral, la escasa autonomía y la comunicación deficiente, los cuales pueden desencadenar consecuencias como el estrés crónico, la desmotivación, el ausentismo y el deterioro de la salud mental (OIT, 2016; OMS, 2022).

La satisfacción laboral, estrechamente vinculada al clima organizacional, se define a los empleados se sienten realizados y cómodos con sus funciones, siendo influenciada por el reconocimiento, la autonomía, el trato justo y las oportunidades de desarrollo (Robbins & Judge, 2017). Asimismo, la motivación laboral, como componente esencial del desempeño, puede ser intrínseca o extrínseca, y está determinada por el entorno psicosocial en el que se desempeña el trabajador (Deci & Ryan, 2000). En este marco, la prevención en seguridad y salud ocupacional (SST) se convierte en una estrategia fundamental, orientada a identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales antes de que generen daños, mediante la implementación de políticas de bienestar, protocolos de atención psicológica, formación en habilidades blandas y promoción de la salud mental (Ministerio de Trabajo, Ecuador, 2021).

Por tanto, en el desarrollo de la presente investigación sobre la empresa pública EMUVIAL EP, se propone como variable independiente los factores de

riesgo psicosociales, y como variable dependiente el clima laboral, con el objetivo de analizar la influencia de los primeros sobre el segundo. (Silva-Bajaña & Quinde-Alvear, 2024) Esta relación se abordará mediante un enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios estructurados que permitan identificar las dimensiones críticas del entorno laboral y proponer medidas preventivas que promuevan un ambiente saludable, inclusivo y productivo. (Delgado, s. f.)

La importancia de este estudio radica en su capacidad para generar conocimiento aplicable en la gestión del talento humano y en la formulación de políticas organizacionales que fortalezcan la salud ocupacional y la eficiencia institucional. (Cadena & Beltrán, s. f.) Las fuentes consultadas para la elaboración de este marco teórico incluyen: Organización Internacional del Trabajo (2016), Organización Mundial de la Salud (2022), Deci & Ryan (2000), y el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2021), las cuales proporcionan fundamentos sólidos y actualizados sobre los conceptos clave abordados.

En este sentido, el clima laboral se configura como una variable dependiente clave, entendida como la percepción grupal tienen los trabajadores sobre su lugar de trabajo, incluyendo dimensiones como el estilo de liderazgo, la motivación, las relaciones interpersonales, la equidad y la participación en la toma de decisiones (Chiavenato, 2011). El clima laboral es aquel que agrupa las condiciones psicológicas emocionales dentro de una misma empresa y tiene factores muy importantes como el liderazgo la comunicación la equidad y sobre todo los reconocimientos, ya que todo esto se fue influenciando más postpandemia con la necesidad de tener una mayor participación creando factores como apoyo, flexibilidad y ética que son cruciales para el desempeño laboral diario.

Esta satisfacción se ve inducida por diversos factores, tales como el reconocimiento recibido, el grado de autonomía en la toma de decisiones, la percepción de un trato equitativo y las oportunidades de crecimiento profesional. En conjunto, estos elementos determinan el compromiso de los trabajadores y la estabilidad del entorno laboral. (Robbins & Judge, 2017).

Ambiente de trabajo se lo considera el entorno físico, social en donde los empleados realizan sus actividades en conjunto a las condiciones materiales tales como ergonomía, espacio de trabajo, y factores de comunicación.

Prevención de trabajo es muy importante debido a que se protege la salud de los trabajadores, mejora así la productividad dentro de la empresa garantizando un ambiente seguro reduciendo daños físicos y psicológicos, cabe recalcar la importancia de la prevención y va ligada a la obligación legal y ética, genera beneficios empresariales y sobre todo protección a las personas dentro del ámbito laboral, además, hay tipos o niveles de prevención, primario se evita el riesgo, secundario detecta y reduce el impacto una vez diagnosticado o que esté presente y terciario se maneja la enfermedad o lesión existente para evitar complicaciones.

Motivación laboral, se la conoce como deseo o voluntad de una persona o individuo para esforzarse en su trabajo de manera organizada mientras satisface las necesidades de estas, como componente esencial del desempeño, puede ser intrínseca o extrínseca, y está determinada por el entorno psicosocial en el que se desempeña el trabajador (Deci & Ryan, 2000).

En este marco, la prevención en seguridad y salud ocupacional (SST) se convierte en una estrategia fundamental, orientada a identificar, evaluar y controlar

los riesgos laborales antes de que generen daños, mediante la implementación de políticas de bienestar, protocolos de atención psicológica, formación en habilidades blandas y promoción de la salud mental (Ministerio de Trabajo, Ecuador, 2021).

Las fuentes consultadas para la elaboración de este marco teórico incluyen: Organización Internacional del Trabajo (2016), Organización Mundial de la Salud (2022), Deci & Ryan (2000), y el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2021), las cuales proporcionan fundamentos sólidos y actualizados sobre los conceptos clave abordados.(Moyano-Sailema, 2022)

En el contexto actual de la gestión organizacional, los factores de riesgo psicosocial han adquirido una relevancia significativa debido a su impacto directo en el bienestar de los trabajadores y en el clima laboral de las instituciones.(Dera et al., 2025) Estos factores, definidos dentro de la OIT y la OMS, comprenden condiciones como la sobrecarga de trabajo, la presión por metas, la falta de reconocimiento, el acoso laboral, la escasa autonomía y la comunicación deficiente, los cuales pueden desencadenar consecuencias como el estrés crónico, la desmotivación, el ausentismo y el deterioro de la salud mental (OIT, 2016; OMS, 2022).

En este sentido, el clima laboral se configura como una variable dependiente clave, entendida como la percepción grupal que tienen los trabajadores sobre su alrededor del trabajo, incluyendo dimensiones como el estilo de liderazgo, la motivación, las relaciones interpersonales, la equidad y la participación en la toma de decisiones (Chiavenato, 2011). Un clima laboral positivo favorece la cohesión del equipo, mejora el rendimiento y reduce los conflictos, mientras que uno negativo

puede generar tensiones, disminuir la moral y aumentar la rotación de personal. La satisfacción laboral, estrechamente vinculada al clima organizacional, se define al grado en que los empleados se identifican realizados y cómodos con sus funciones, siendo influenciada por el reconocimiento, la autonomía, el trato justo y las oportunidades de desarrollo (Robbins & Judge, 2017).

Asimismo, la motivación laboral, como componente esencial del desempeño, puede ser intrínseca o extrínseca, y está determinada por el entorno psicosocial en el que se desempeña el trabajador (Deci & Ryan, 2000).

Además, la prevención en seguridad y salud ocupacional (SST) se convierte en una estrategia fundamental, orientada a identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales antes de que generen daños, mediante la implementación de políticas de bienestar, protocolos de atención psicológica, formación en habilidades blandas y promoción de la salud mental (Ministerio de Trabajo, Ecuador, 2021).

Por tanto, en el desarrollo de la presente investigación sobre la empresa pública EMUVIAL EP, se propone como variable independiente los factores de riesgo psicosociales, y como variable dependiente el clima laboral, con el objetivo de analizar la influencia de los primeros sobre el segundo. (Montenegro, s. f.)

Esta relación se abordará mediante un enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios estructurados que permitan identificar las dimensiones críticas del entorno laboral y proponer medidas preventivas que promuevan un ambiente saludable, inclusivo y productivo. (Oleas & Sebastian, s. f.)(Pineda, s. f.)(Claros Roman, 2025)

La importancia de este estudio radica en su capacidad para generar conocimiento aplicable en la gestión del talento humano y en la formulación de políticas organizacionales que fortalezcan la salud ocupacional y la eficiencia institucional.

Por otro lado, descritos por la OIT y la OMS, dichos factores incluyen la alta carga laboral, la presión por cumplir objetivos, la falta de reconocimiento, el acoso, la poca autonomía y la deficiente comunicación, los cuales pueden provocar estrés crónico, desmotivación, ausentismo y afectaciones a la salud mental. (OIT, 2016; OMS, 2022)

## **CAPÍTULO 3**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Definición**

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, ya que busca analizar el impacto de los factores de riesgo psicosociales dentro del clima laboral del personal de EMUVIAL EP mediante la recolección y análisis de datos numéricos. Este tipo de análisis permite establecer relaciones entre variables, identificar patrones y generar conclusiones objetivas basadas en la evidencia empírica obtenida.

#### **Metodología**

El método utilizado en esta investigación es el descriptivo, debido a que busca especificar las propiedades y características importantes del trabajo de investigación y describe las tendencias de un grupo o de una población, se mide o se recoge información de manera independiente o en conjunto sobre los conceptos o variables a las que se están refiriendo en el trabajo investigativo, considerando las percepciones de los trabajadores sobre aspectos como la comunicación, el liderazgo, la motivación, el reconocimiento y el trato justo. Posteriormente, sean identificados tales como la sobrecarga de trabajo, la presión por metas, la escasa autonomía y el acoso laboral. Este método permite no solo caracterizar el entorno laboral, sino también determinar el grado de influencia que ejercen los riesgos psicosociales sobre la satisfacción y el bienestar de los empleados. La combinación de descripción y correlación proporciona una visión integral del problema investigado, además se hizo uso de la inteligencia artificial en la introducción y marco teórico.

Para el levantamiento de datos el cual se empleó como procedimiento

principal de una encuesta de carácter estructurado, la cual fue sometida previamente a un proceso de validación y aplicada de manera directa para el personal de EMUVIAL EP. Esta herramienta metodológica es pertinente porque permite recopilar información estandarizada y susceptible de comparación entre participantes, lo que contribuye a optimizar su posterior tratamiento, procesamiento y sobre todo su análisis en base a la estadística.

El cuestionario mencionado se diseñó a partir de ítems cerrados con muchas alternativas de respuesta múltiple, siguiendo como referencia a los instrumentos oficiales emitidos por el ente regulador del país en este caso sería Ministerio de Trabajo. Todo esto es valorado por el riesgo psicosocial y el clima organizacional que en consecuencia, se logró identificar el grado de conformidad o disconformidad de parte de los encuestados lo cual nos arroja muchas aseveraciones relacionadas con la condición laboral y los factores que están presentes en la institución.

Esta metodología es ampliamente empleada en estudios organizacionales debido a su eficiencia, precisión y capacidad para recoger percepciones tanto individuales como colectivas respecto al ambiente laboral, lo que contribuye significativamente al análisis riguroso de la realidad interna de la institución.

#### Instrumento de recolección de datos

El instrumento aplicado consistió en un cuestionario del clima organizacional el cual cuenta con una validación del ente regulador y fue aceptado, validado y adaptado por la empresa a la cual se desarrolló este trabajo. Dicho cuestionario recopiló indicadores vinculados a la satisfacción en el trabajo, el cual también tiene

temas como liderazgo, los procesos de comunicación, el reconocimiento de los jefes, la equidad factor muy importante, el estrés asociado a las labores en conjunto a las prácticas de inclusión. Asimismo, se añaden reactivos específicos que orientan a identificar la presencia de factores de riesgo en el contexto laboral.

Dentro de la validación por parte de los organismos competentes permitieron tener un respaldo hacia la coherencia del instrumento, así como su claridad y pertinencia para el propósito de la investigación. Dicha información es recolectada, organizada con base en un sistema de puntuación establecido, de tal modo que la interpretación de los resultados se realizó en función de los puntajes obtenidos, eso nos ayudó y facilitó en su procedimiento con el análisis estadístico correspondiente, que en conjunto, el cuestionario nos ayudó a disponer una aproximación detallada y fiable sobre el clima laboral dentro de la empresa.

### Población

La población del estudio estuvo integrada por los trabajadores de la empresa pública, esta institución dedicada actividades relacionadas con la construcción vial o creación de vías y considerada la muestra que se incluyeron a los 25 colaboradores la selección se efectúa mediante un muestreo no probabilístico, incluyendo a los participantes de acuerdo a su disponibilidad y voluntad para formar parte del estudio. De acuerdo al número de encuestados es reducido, el cual abarca una proporción relevante del personal operativo y administrativo lo que permitió obtener resultados representativos sobre el clima organizacional. Dentro de la participación de la coordinación de talento humano que ayudó y fue determinante

para el desarrollo de la investigación, dando aporte información significativa respecto a sus vivencias y percepciones del entorno laboral.

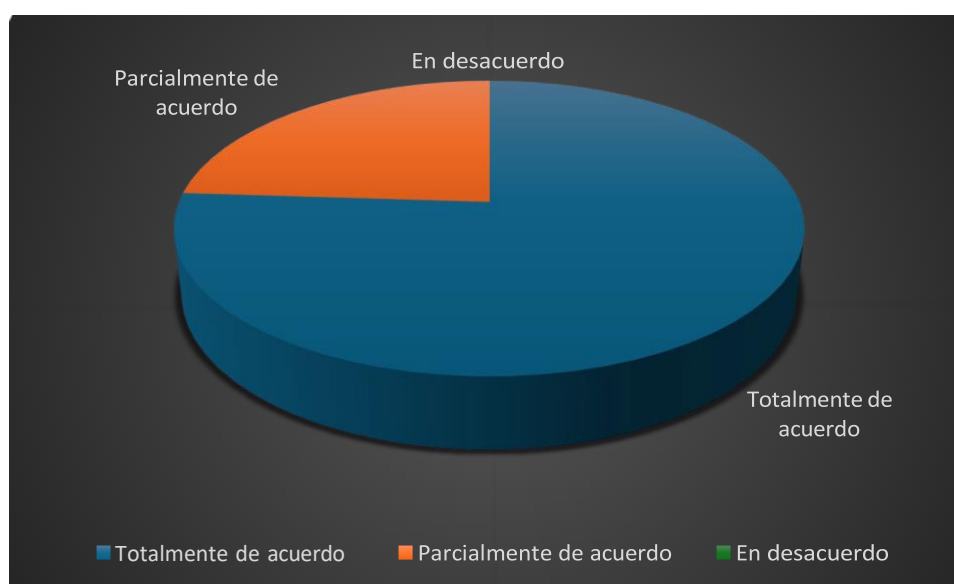
## ANALISIS Y RESULTADOS

1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.

**Tabla No. 1**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 19         | 76%         |
| Parcialmente de acuerdo | 6          | 24%         |
| En desacuerdo           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 1**



### Análisis

El 76% de los encuestados afirmaron estar totalmente de acuerdo con sentirse satisfechos en su ambiente laboral, mientras que el 24% se mostró parcialmente de acuerdo y ningún participante expresó desacuerdo. Este dato es valioso para reforzar las prácticas que generan satisfacción y atender los puntos que podrían estar generando dudas o incomodidad en algunos empleados.

## 2. Existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo

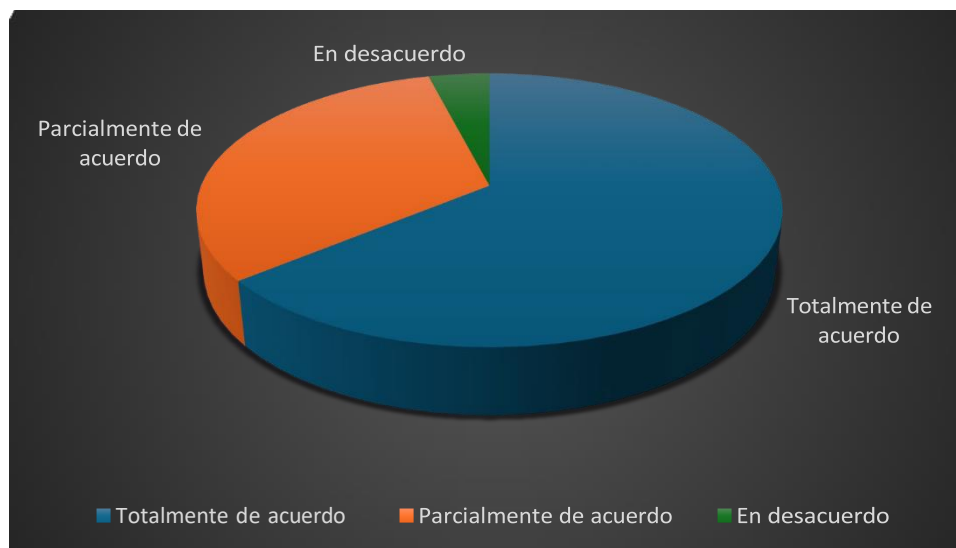
**Tabla No. 2**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 16         | 64%         |
| Parcialmente de acuerdo | 8          | 32%         |
| En desacuerdo           | 1          | 4%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 2**

### Análisis

El 64% de los participantes está totalmente de acuerdo en que existe buena comunicación entre compañeros, mientras que el 32% está parcialmente de acuerdo y un 4% en desacuerdo. Este aspecto es crucial para el trabajo en equipo, por lo que se recomienda fomentar espacios de diálogo, reuniones periódicas y dinámicas que fortalezcan la confianza entre los colaboradores. Mejorar la comunicación interna puede impactar directamente en la productividad y el bienestar laboral.

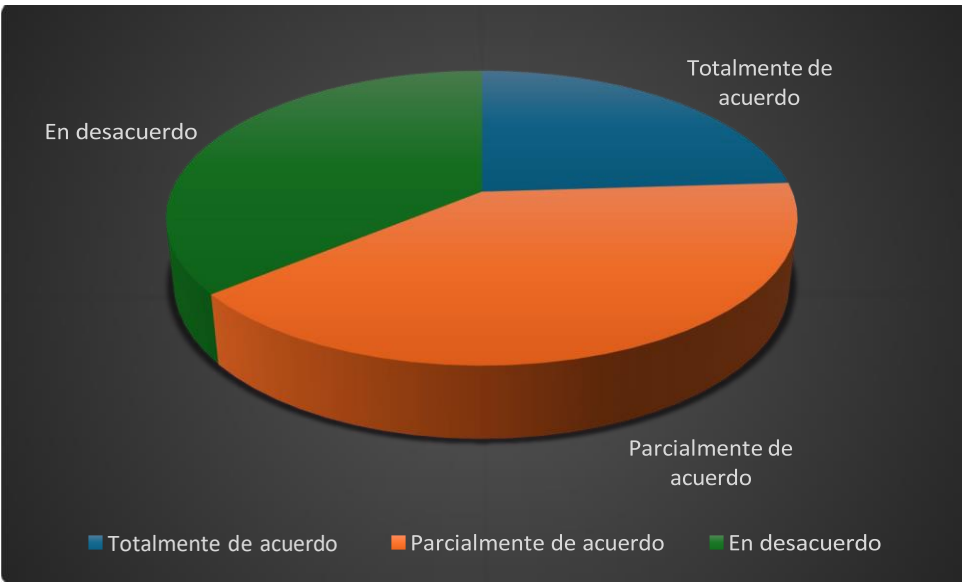


3. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo

**Tabla No. 3**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 6          | 24%         |
| Parcialmente de acuerdo | 10         | 40%         |
| En desacuerdo           | 9          | 36%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 3**



**Análisis**

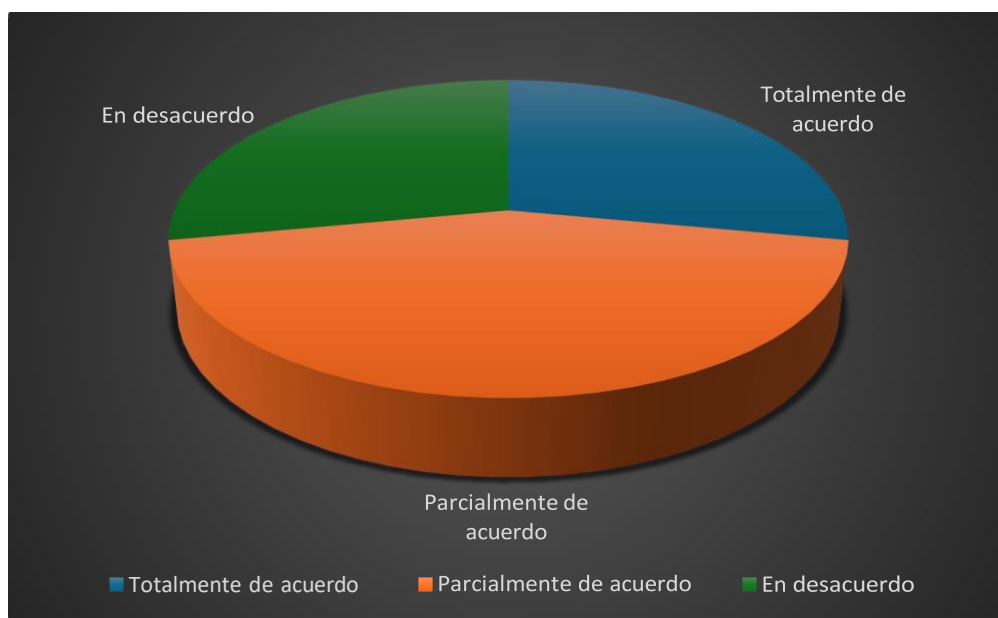
Solo el 24% de los encuestados está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 40% está parcialmente de acuerdo y el 36% en desacuerdo. Este resultado muestra una percepción dividida respecto a la carga laboral. Aunque una parte significativa siente que tiene mucho trabajo y poco tiempo, la mayoría no lo considera un problema grave. El 36% que está en desacuerdo indica que hay quienes manejan adecuadamente sus tiempos o que la carga laboral es equilibrada. Sin embargo, el 64% restante muestra algún grado de preocupación, lo que sugiere que podría haber casos de sobrecarga o falta de planificación. Es importante revisar los procesos de asignación de tareas y tiempos de entrega para evitar el estrés y mejorar la eficiencia.

4. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos.

**Tabla No. 4**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %    |
|-------------------------|------------|------|
| Totalmente de acuerdo   | 7          | 28%  |
| Parcialmente de acuerdo | 11         | 44%  |
| En desacuerdo           | 7          | 28%  |
| TOTAL                   | 25         | 100% |

**Figura No. 4**



#### Análisis

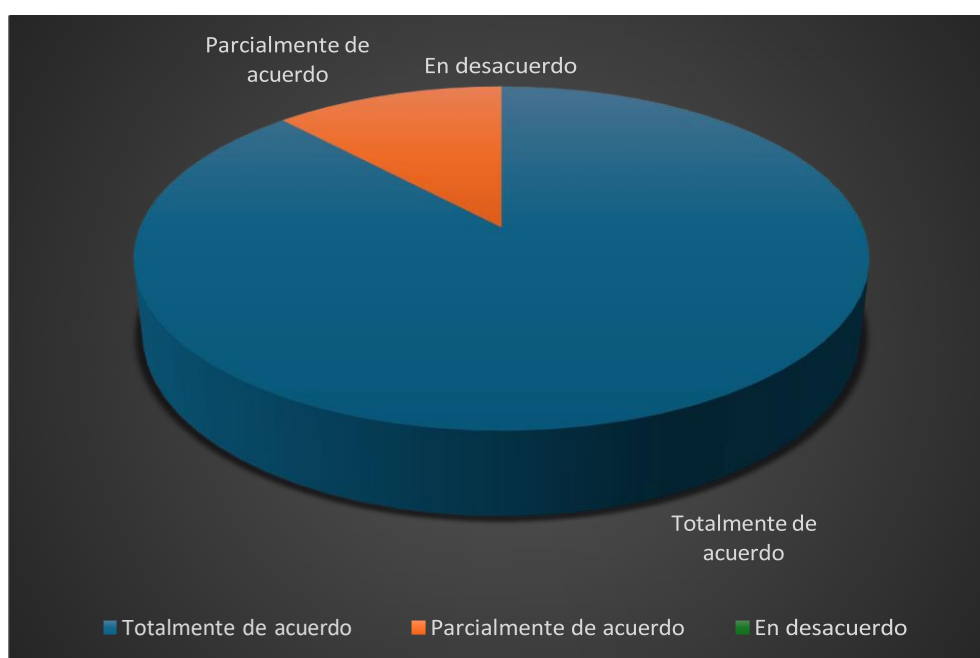
Solo el 28% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que existe reconocimiento por parte de la dirección, mientras que el 44% está parcialmente de acuerdo y otro 28% en desacuerdo. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe, a veces se reconoce un reconocimiento de parte de los superiores.

5. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.

Tabla No. 5

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 22         | 88%         |
| Parcialmente de acuerdo | 3          | 12%         |
| En desacuerdo           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

Figura No. 5



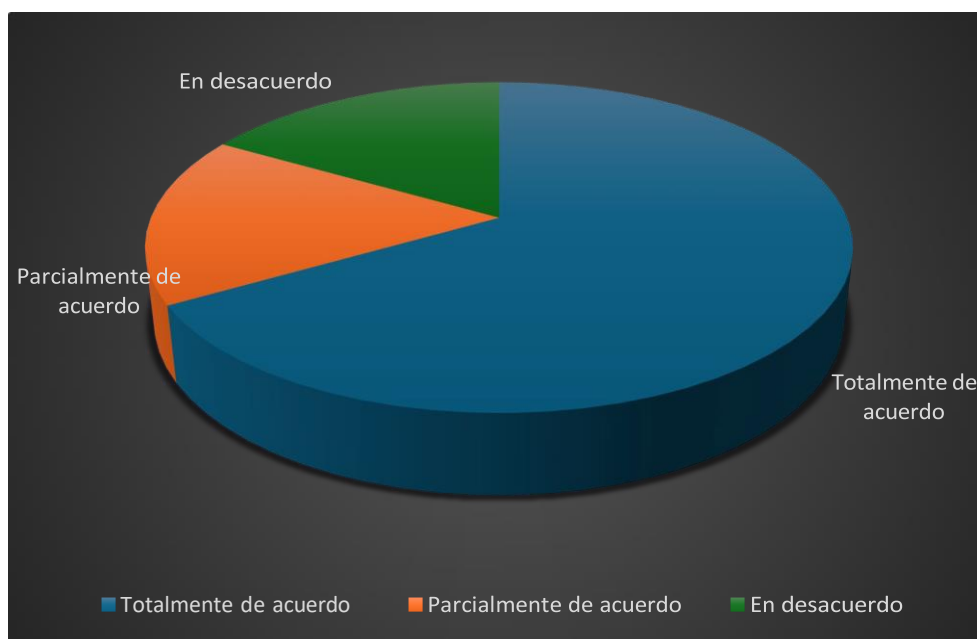
### Análisis

Una amplia mayoría del 88% está totalmente de acuerdo con recibir un trato justo por parte de su jefe, mientras que el 12% está parcialmente de acuerdo y nadie expresó desacuerdo. Este resultado es muy positivo, ya que refleja una relación laboral basada en el respeto y la equidad. Aunque el 12% no está completamente convencido, no hay indicios de trato injusto o discriminatorio. Este dato sugiere que los líderes están cumpliendo adecuadamente su rol, aunque podrían reforzar la comunicación y la empatía para lograr una percepción aún más positiva entre todos los colaboradores.

6. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.

**Tabla No. 6**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 16         | 64%         |
| Parcialmente de acuerdo | 4          | 16%         |
| En desacuerdo           | 4          | 16%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 6**

### Análisis

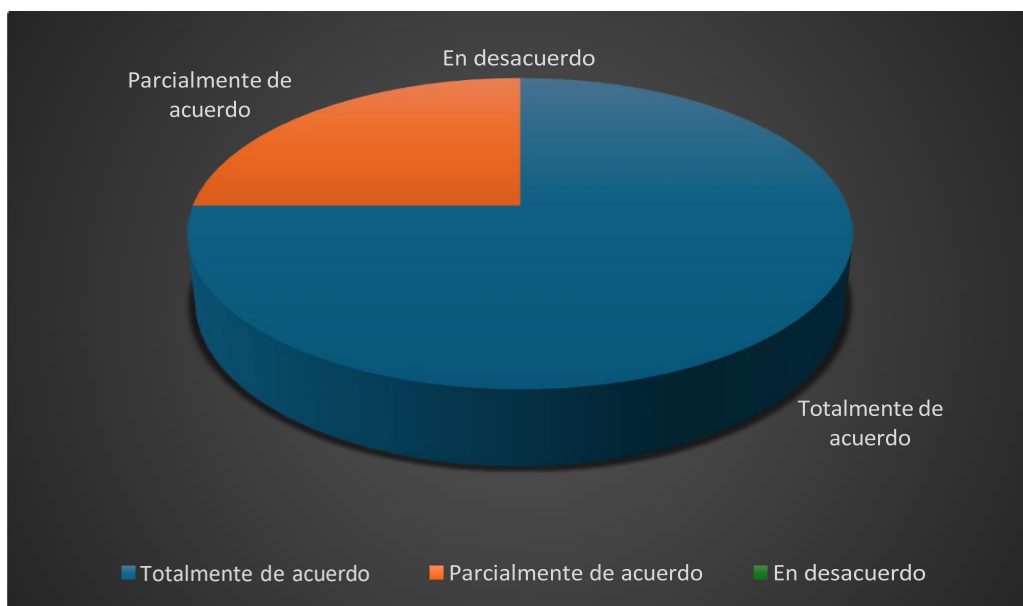
El 64% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que sus responsabilidades no les generan estrés, mientras que el 16% está parcialmente de acuerdo y otro 16% en desacuerdo. Algunos experimenten un nivel alto de estrés se debe de identificar bien las causas.

7. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado.

**Tabla No. 7**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 18         | 72%         |
| Parcialmente de acuerdo | 6          | 24%         |
| En desacuerdo           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 7**



### Análisis

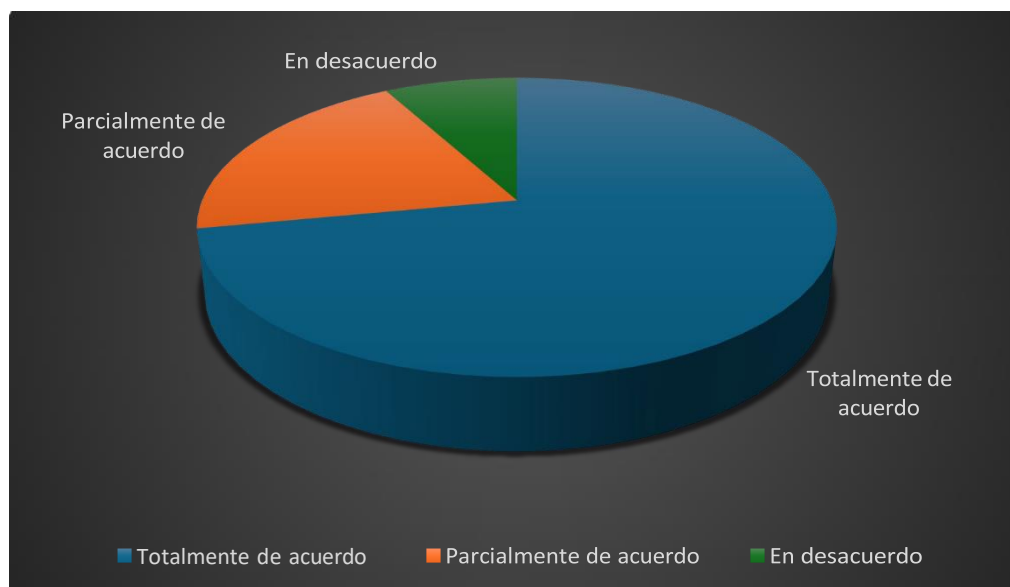
El 72% de los encuestados está totalmente de acuerdo con sentirse capacitado para su trabajo, mientras que el 24% está parcialmente de acuerdo y nadie expresó desacuerdo. Este resultado refleja una alta autopercepción de competencia entre los colaboradores, lo cual es positivo para el desempeño general. La confianza en las propias habilidades es clave para asumir retos, tomar decisiones y aportar valor a la organización. Sin embargo, el 24% que no está completamente seguro podría beneficiarse de programas de capacitación, mentoría o retroalimentación. Fortalecer las habilidades técnicas y blandas del equipo no solo mejora el rendimiento, sino que también incrementa la satisfacción y el compromiso laboral.

8. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar

**Tabla No. 8**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 18         | 72%         |
| Parcialmente de acuerdo | 5          | 20%         |
| En desacuerdo           | 2          | 8%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 8**



#### Análisis

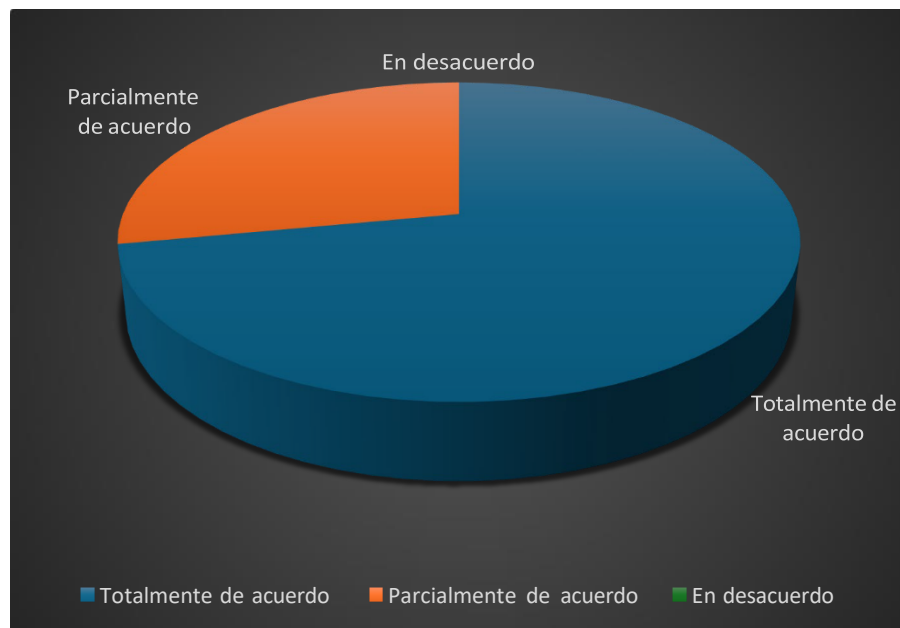
El 72% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que su jefe brinda apoyo cuando hay exceso de trabajo, mientras que el 20% está parcialmente de acuerdo y el 8% en desacuerdo. Este resultado refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el liderazgo directo, lo cual es fundamental para mantener la motivación y evitar el agotamiento laboral. La intervención oportuna del jefe ante cargas excesivas demuestra empatía y compromiso con el bienestar del equipo. Sin embargo, el 28% que no está completamente satisfecho indica que aún hay margen para mejorar la gestión del trabajo y el acompañamiento. Es recomendable que los líderes mantengan una comunicación constante y proactiva, identificando señales de sobrecarga y ofreciendo soluciones concretas para equilibrar las responsabilidades.

9. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.

**Tabla No. 9**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 18         | 72%         |
| Parcialmente de acuerdo | 7          | 28%         |
| En desacuerdo           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 9**



### Análisis

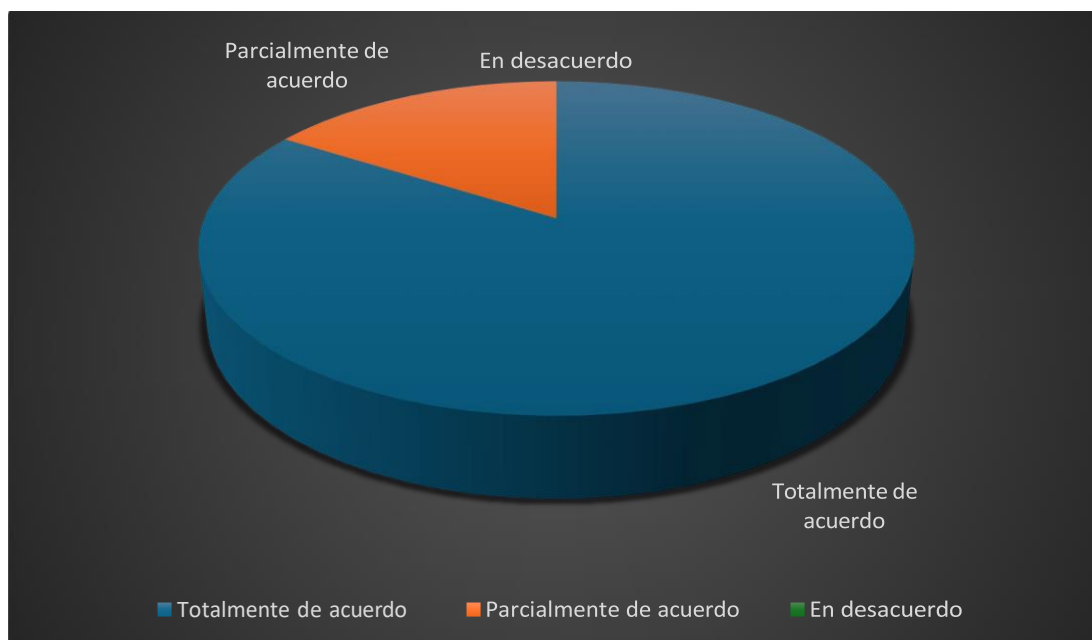
El 72% de los participantes está totalmente de acuerdo con que su opinión es considerada en decisiones relacionadas con fechas límite o cambios de funciones, mientras que el 28% está parcialmente de acuerdo y nadie expresó desacuerdo. Este resultado es alentador, ya que indica que la mayoría se siente escuchada y valorada en aspectos clave de su trabajo. La participación en decisiones laborales fortalece el sentido de pertenencia y mejora la planificación. No obstante, el hecho de que casi un tercio no se sienta completamente incluido sugiere que aún se puede mejorar la comunicación y el proceso de toma de decisiones. Fomentar espacios de diálogo y retroalimentación puede ayudar a que todos los colaboradores se sientan parte activa del proceso organizacional.

10. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.

**Tabla No. 10**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 21         | 84%         |
| Parcialmente de acuerdo | 4          | 16%         |
| En desacuerdo           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 10**



### Análisis

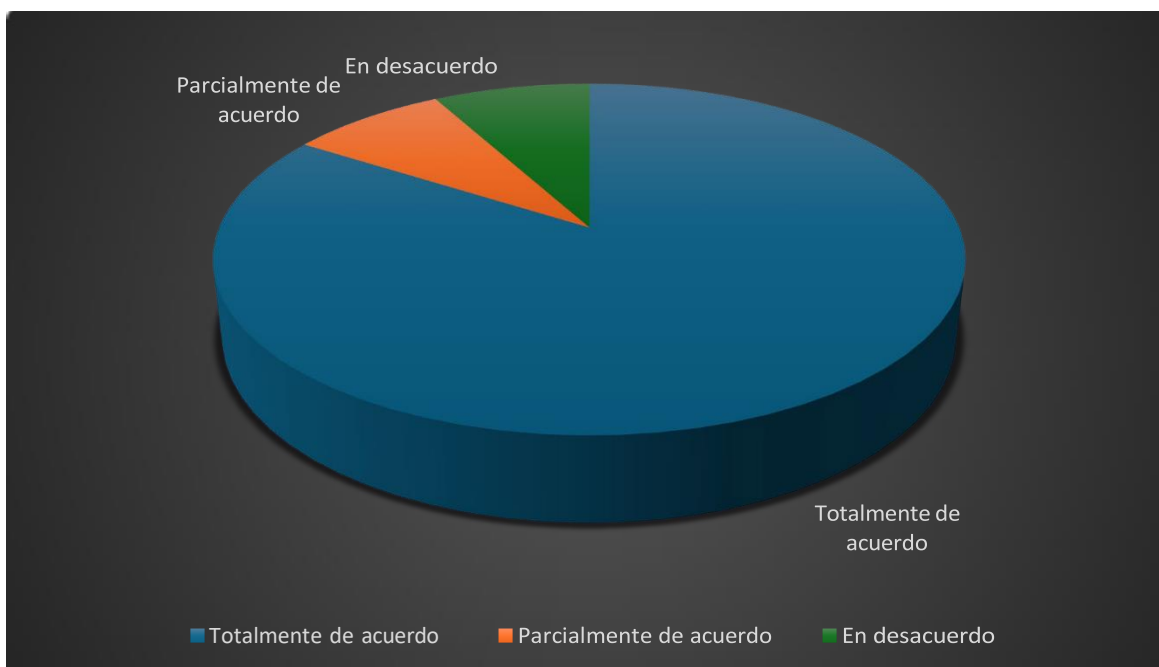
El 84% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que se respetan las limitaciones de las personas con discapacidad, mientras que el 16% está parcialmente de acuerdo y nadie expresó desacuerdo. Este resultado refleja un entorno laboral inclusivo y consciente de la diversidad funcional. La consideración de las capacidades individuales en la asignación de tareas es fundamental para garantizar la equidad y el respeto. Aunque no hay respuestas negativas, el 16% que no está completamente convencido podría indicar que aún hay aspectos por mejorar, como la sensibilización del personal o la adaptación de espacios y herramientas. Continuar promoviendo políticas inclusivas y capacitaciones sobre discapacidad puede fortalecer aún más este aspecto positivo.

11. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.

**Tabla No. 11**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 21         | 84%         |
| Parcialmente de acuerdo | 2          | 8%          |
| En desacuerdo           | 2          | 8%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 11**



### Análisis

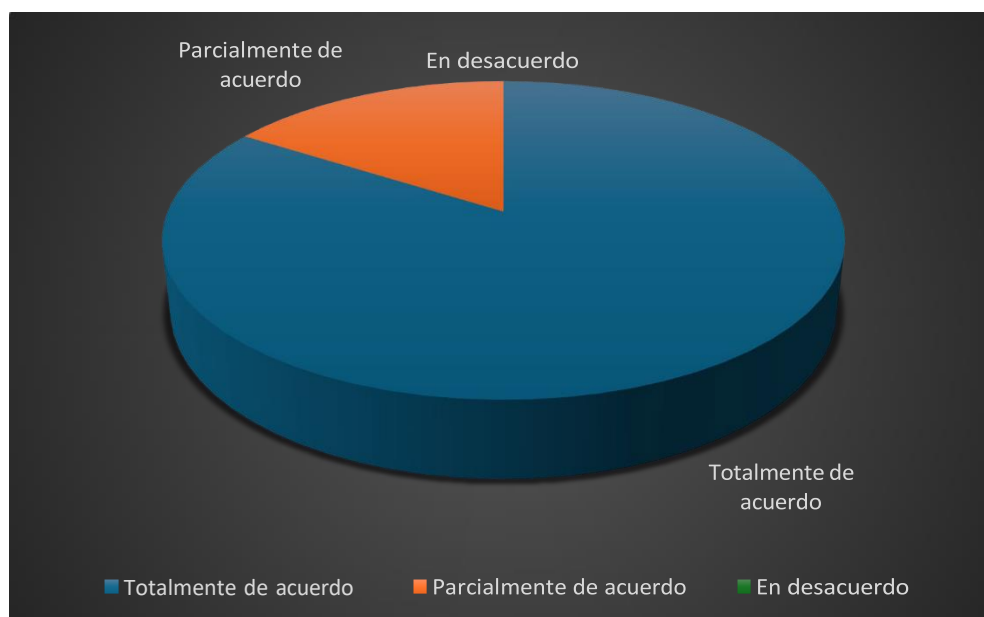
El 84% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que se les permite realizar pausas cortas, mientras que el 8% está parcialmente de acuerdo y otro 8% en desacuerdo. Este resultado muestra que la mayoría de los colaboradores tiene acceso a momentos de descanso, lo cual es esencial para mantener la productividad y la salud mental. Las pausas breves permiten recuperar energía, reducir el estrés y mejorar el enfoque. Sin embargo, el 16% que no está completamente satisfecho sugiere que en algunos casos estas pausas podrían no estar bien definidas o respetadas. Es recomendable establecer políticas claras sobre los descansos y fomentar una cultura que valore el bienestar físico y emocional de los trabajadores.

12. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.

**Tabla No. 12**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 21         | 84%         |
| Parcialmente de acuerdo | 4          | 16%         |
| En desacuerdo           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 12**



#### Análisis

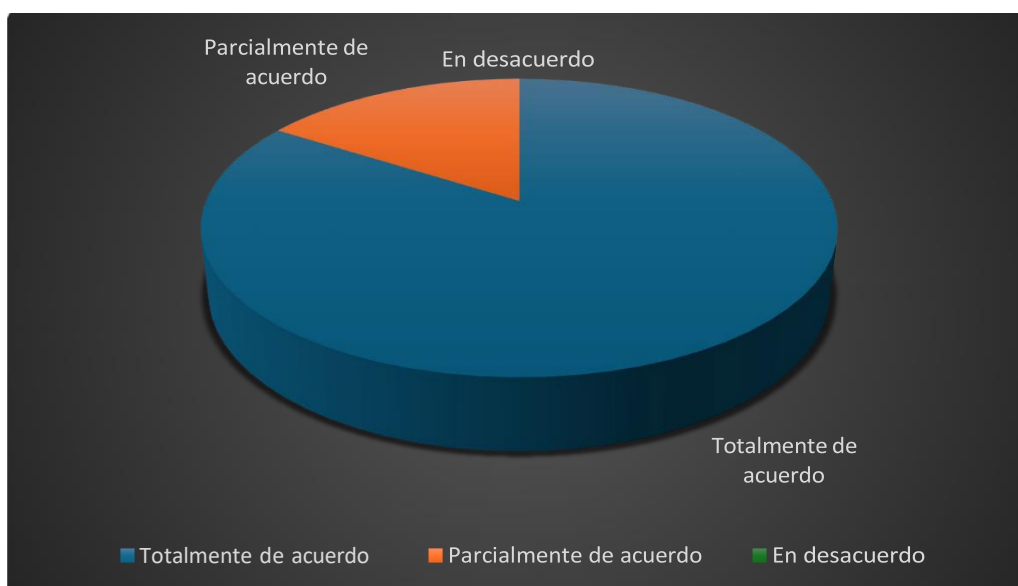
El 84% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que se brinda apoyo a trabajadores sustitutos o con discapacidad/enfermedad, mientras que el 16% está parcialmente de acuerdo y nadie expresó desacuerdo. Este resultado evidencia un compromiso institucional con la inclusión y el acompañamiento de personas en situaciones vulnerables. El apoyo adecuado permite que todos los colaboradores puedan desempeñar sus funciones con dignidad y eficiencia. Aunque no hay respuestas negativas, el 16% que no está completamente convencido podría señalar que el apoyo no siempre es suficiente o constante. Es importante seguir fortaleciendo las políticas de inclusión, asegurando que todos los trabajadores reciban el respaldo necesario para cumplir sus tareas sin obstáculos.

13. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.

**Tabla No. 13**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 22         | 88%         |
| Parcialmente de acuerdo | 3          | 12%         |
| En desacuerdo           | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 13**



#### Análisis

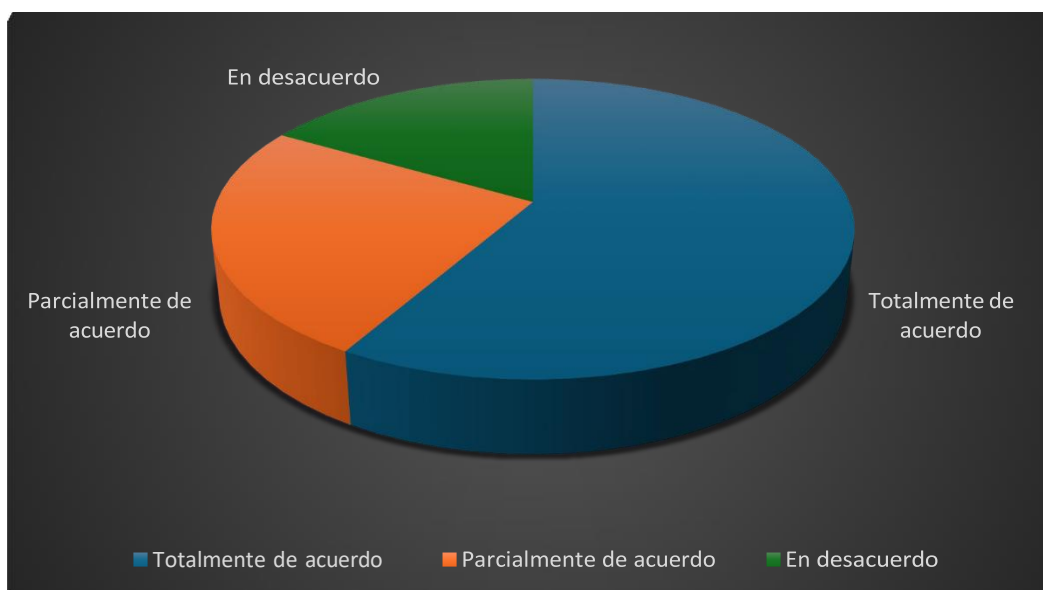
El 88% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que se trata por igual a todos sin importar la edad, mientras que el 12% está parcialmente de acuerdo y nadie expresó desacuerdo. Este resultado refleja una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto intergeneracional. La igualdad de trato es fundamental para evitar discriminación y fomentar un ambiente colaborativo. Aunque la mayoría percibe un trato justo, el 12% que no está completamente convencido podría indicar que existen casos aislados de prejuicio o diferencias en la asignación de tareas. Es recomendable seguir promoviendo la sensibilización sobre la diversidad etaria y garantizar que las oportunidades laborales estén basadas en competencias y no en la edad.

14. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme dño

**Tabla No. 14**

| DESCRIPCION             | FRECUENCIA | %           |
|-------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo   | 14         | 56%         |
| Parcialmente de acuerdo | 6          | 24%         |
| En desacuerdo           | 4          | 16%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>25</b>  | <b>100%</b> |

**Figura No. 14**



### Análisis

El 56% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que su trabajo está libre de conductas hostiles, mientras que el 24% está parcialmente de acuerdo y el 16% en desacuerdo. Promover el respeto y la empatía en todos los niveles es clave para garantizar un entorno laboral sano y libre de violencia.

## DISCUSION

En este apartado para evaluar los resultados obtenidos en la investigación que se realizó, dichos resultados que obtuvimos los vamos a describir a continuación:

**Tabla No. 15**

| <u><i>Dimension</i></u>                               | <u><i>Componentes del clima laboral</i></u> |                    |                     |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------|---------------------|
|                                                       | <i>(Entorno de trabajo)</i>                 | <i>(Liderazgo)</i> | <i>(Compromiso)</i> |
| <i>Percepción general del colaborador</i>             | <b>76%</b>                                  | 24%                | 0%                  |
| <i>Fluidez de la comunicación entre colaboradores</i> | 4%                                          | <b>64%</b>         | 32%                 |
| <i>Distribución de carga laboral</i>                  | <b>40%</b>                                  | 36%                | 24%                 |
| <i>Reconocimiento de los superiores</i>               | 28%                                         | 28%                | <b>44%</b>          |
| <i>Percepción de justicia e igualdad</i>              | 12%                                         | 0%                 | <b>88%</b>          |

**Figura No. 15**

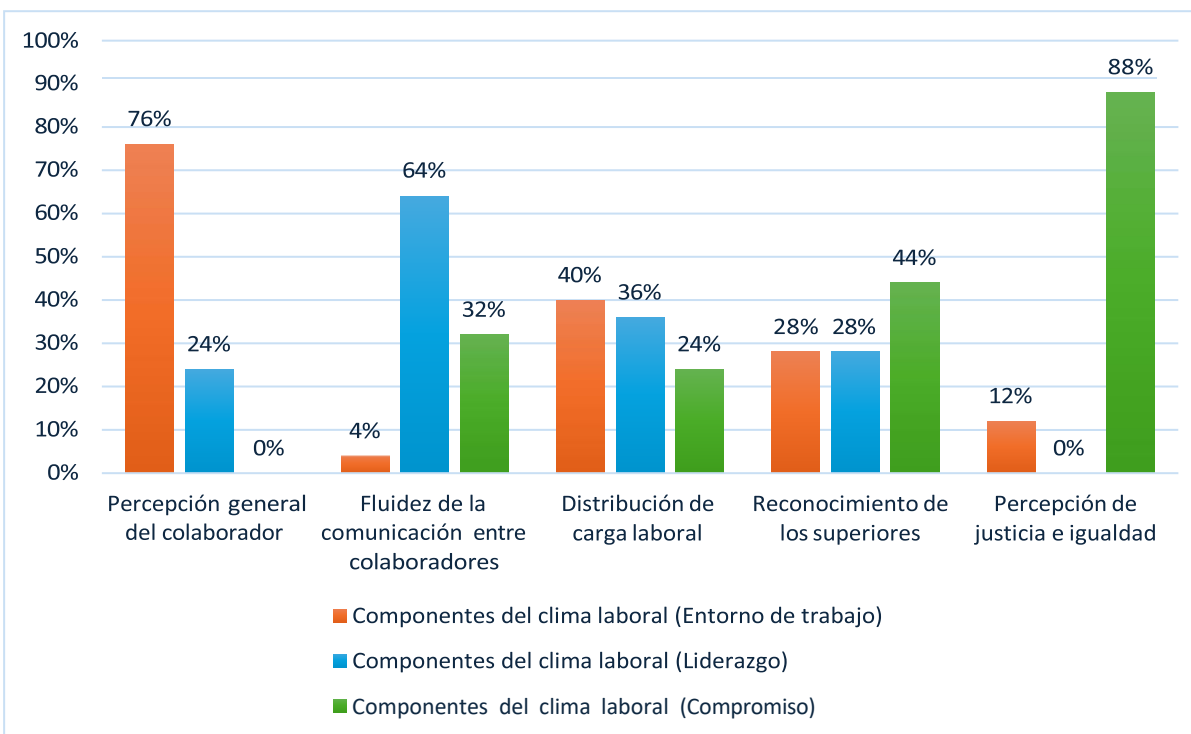
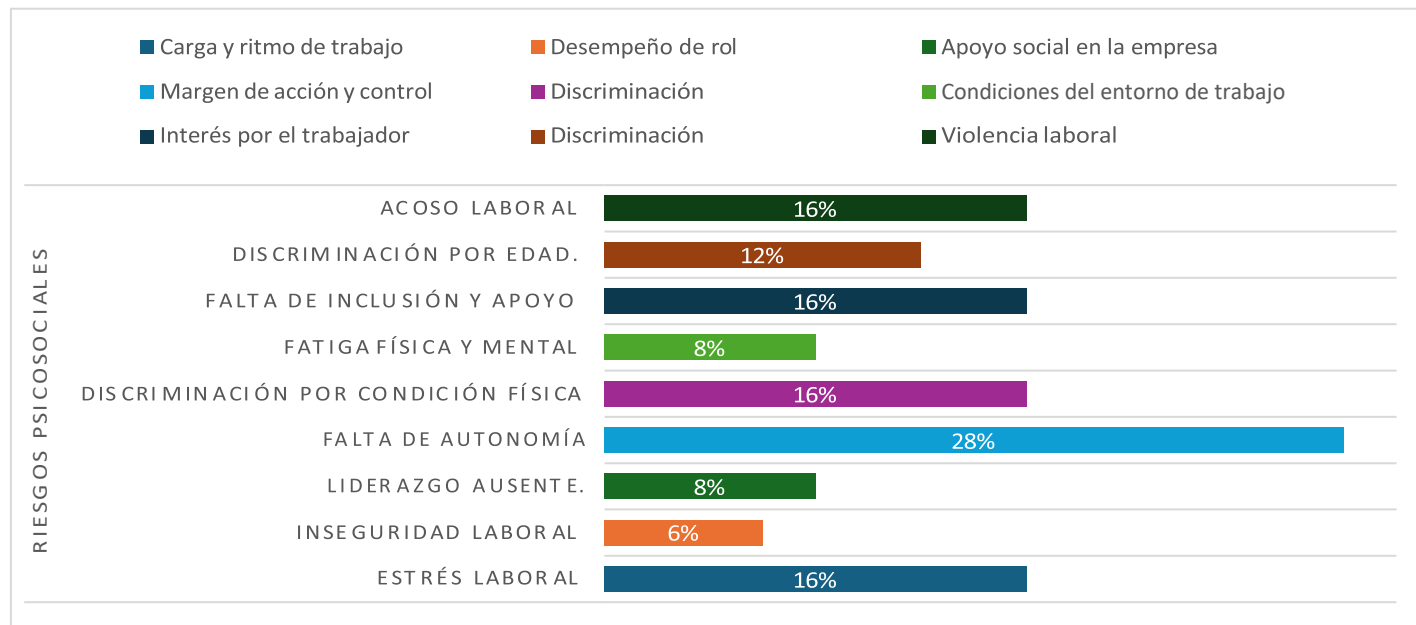


Tabla No. 16

**Dimensión****Riesgos psicosociales**

| -                                         | <i>Estrés laboral</i> | <i>Inseguridad laboral</i> | <i>liderazgo ausente.</i> | <i>Falta de autonomía</i> | <i>Discriminación por condición física</i> | <i>Fatiga física y mental</i> | <i>Falta de inclusión y apoyo</i> | <i>Discriminación por edad.</i> | <i>Acoso laboral</i> |
|-------------------------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------|
| <i>Carga y ritmo de trabajo</i>           | 16%                   |                            |                           |                           |                                            |                               |                                   |                                 |                      |
| <i>Desempeño de rol</i>                   |                       | 6%                         |                           |                           |                                            |                               |                                   |                                 |                      |
| <i>Apoyo social en la empresa</i>         |                       |                            | 8%                        |                           |                                            |                               |                                   |                                 |                      |
| <i>Margen de acción y control</i>         |                       |                            |                           | 28%                       |                                            |                               |                                   |                                 |                      |
| <i>Discriminación</i>                     |                       |                            |                           |                           | 16%                                        |                               |                                   |                                 |                      |
| <i>Condiciones del entorno de trabajo</i> |                       |                            |                           |                           |                                            | 8%                            |                                   |                                 |                      |
| <i>Interés por el trabajador</i>          |                       |                            |                           |                           |                                            |                               | 16%                               |                                 |                      |
| <i>Discriminación</i>                     |                       |                            |                           |                           |                                            |                               |                                   | 12%                             |                      |
| <i>Violencia laboral</i>                  |                       |                            |                           |                           |                                            |                               |                                   |                                 | 16%                  |

Figura No. 16



## **ANÁLISIS**

La aplicación de los cuestionarios de clima y riesgo psicosocial facilitó la manera de identificar las causas y los efectos que tiene la empresa en base a los parámetros ya estudiados, dando consecuencia a poder evitar riesgos, de tal manera que se los describe a continuación.

El estudio del clima organizacional se sustentó en los resultados derivados de la encuesta del MDT aplicada, instrumento que se considera en todas las dimensiones como el liderazgo, el nivel de compromiso de los trabajadores y sobre todas las condiciones del entorno laboral. De acuerdo con las figuras expuestas una mayoría de los trabajadores manifiesta una valoración positiva del ambiente de trabajo.

Entre los elementos que mejor se aprecian y se encuentran en la comunicación interna, las prácticas reconocimiento y la percepción de equidad en el trato, las cuales son evidenciadas como puntos fuertes del clima organizacional, sin embargo, hay que mencionar que también se identificaron con una gran parte del personal que percibe una exigencia de labor muy alta, esta situación podría influir en la conciliación entre los responsables de la parte laboral sobre la vida personal.

En relación con los riesgos psicosociales, estos resultados son obtenidos mediante la encuesta del MDT y así indican apreciaciones muy positivas respecto a la asignación de funciones, el acompañamiento del jefe inmediato y las prácticas de inclusión, dentro de estas dimensiones que son expuestas como la carga de trabajo, apoyo social, discriminación, violencia dentro del trabajo y sus condiciones

laborales, hay que mencionar que se observan en los colaboradores que se consideran competentes para desempeñar su tarea y además señalan contar con respaldo cuando existen períodos de mayor demanda. De una u otra forma detectaron señales que evidencian la presencia de violencia laboral o situaciones discriminatorias dentro de la empresa.

Aunque los riesgos psicosociales están en gran medida controlados, se recomienda fortalecer las acciones de prevención del estrés y asegurar la implementación efectiva de pausas laborales adecuadas.

## **CAPÍTULO 4**

### **CONCLUSIONES**

La investigación realizada en EMUVIAL EP permitió identificar una relación directa entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional. Los resultados obtenidos mediante encuestas estructuradas reflejan una percepción mayoritariamente positiva por parte de los trabajadores en cuanto a su ambiente laboral, liderazgo y trato justo.

El examen del clima organizacional puso de manifiesto aspectos muy favorables enlazados con la comunicación interna, la práctica de reconocimientos provenientes con la dirección y dentro de la percepción está la imparcialidad en el trato. De hecho, también se identifican ámbitos que demandan la intervención de aquellos objetivos vinculados con la intensidad de la carga de trabajo y con los niveles de estrés reportados por parte de algunos colaboradores, variable menté podrían repercutir de manera adversa a su satisfacción laboral y su rendimiento.

En cuanto a los riesgos psicosociales, los resultados indica que la mayoría del personal percibe la disposición de las capacidades necesarias para desempeñar sus responsabilidades, contar con un apoyo de superiores y desarrollar sus actividades en un contexto laboral que favorece la inclusión dentro y fuera de la empresa, pese a esta valoración hay un aumento positivo que se evidencia de factores generados por la atención de los cuales se acumulan las tareas insuficientemente de pausas durante las jornadas y se determina que en casos muy específicos la presencia de comportamientos son interpretados como hostiles.

Recordando que la ausencia de eventos de violencia laboral y de prácticas discriminatorias en la mayor parte de todas las respuestas constituye una señal alentadora al respecto al bienestar dentro de la empresa, no obstante, las percepciones reflejan una incomodidad o sensación de exposición hacia los riesgos que sugieren la convivencia de planificación e implementación de acciones preventivas y correctivas que se orientan a la protección personal e integral.

En síntesis, EMUVIAL EP presenta una estructura organizacional con bases sólidas en materia de clima laboral y gestión de riesgos psicosociales. Aun así, resulta fundamental fortalecer las estrategias de prevención, mejorar los procesos de comunicación interna y consolidar mecanismos de reconocimiento, con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable, equitativo y orientado al incremento de la productividad institucional.

## RECOMENDACIONES

Para mejorar el clima organizacional:

- Implementar programas de reconocimiento institucional que valoren el esfuerzo y desempeño de los colaboradores, mediante incentivos, felicitaciones públicas y retroalimentación positiva.
- Fortalecer los canales de comunicación interna a través de reuniones periódicas, espacios de diálogo y herramientas digitales que promuevan la interacción efectiva entre equipos.
- Revisar la distribución de tareas y tiempos de entrega para evitar la sobrecarga laboral, promoviendo un equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores.

Propuestas de acción para la prevención de los riesgos psicosociales.

- Definir lineamientos institucionales correctivos: estos son de acuerdo a la prevención y atención de conductas hostiles, se incorporan con procedimientos de reporte confidencial y además con rutas de actuación y mecanismo de apoyo psicológico para los trabajadores que lo requieran.
- Impulsar pausas activas y tiempos de recuperación: dentro de la jornada se debe de asegurar que todo el personal disponga de espacios totalmente efectivos de descanso que contribuyen a disminuir la fatiga y la tensión asociada al trabajo.
- Implementar planes de formación continua: generar competencias emocionales

que generen habilidades estrategias de afrontamiento del estrés y promoción de salud mental, esto va dirigido al personal el cual se enfoca en generar líderes y supervisores con el fin de fortalecer prácticas de gestión.

## REFERENCIAS

- Amuy, M. M. M., & Osorio, A. N. P. (s. f.). *Factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en una Institución de Educación Superior de la zona 3*.
- Cadena, F. G. C., & Beltrán, Á. R. P. (s. f.). *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano Un abordaje desde el derecho a la salud mental*.
- Caicedo-Quiroz, P. (s. f.-a). *Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas*.
- Caicedo-Quiroz, P. (s. f.-b). *Riesgos psicosociales y clima laboral en docentes de unidades educativas*.
- Cevallos Bartilotti, M. S., & Burgaleta Pérez, E. (2025). Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de una Escuela Privada en Quito-Ecuador. *MENTOR Revista de Investigación Educativa y Deportiva*, 4(11), 426-448. <https://doi.org/10.56200/mried.v4i11.9911>
- Claros Roman, F. A. (2025). Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(36), 188-198. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.910>
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The What and Why of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Delgado, L. R. (s. f.). *Análisis de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la rotación de personal en una empresa del sector avícola en la ciudad*

de Bucaramanga.

Dera AK, Adedokun MW, Iyiola K. The Psychosocial Safety Climate's Influence on Safety Behavior and Employee Engagement: Does Safety Leadership Really Count? *Behav Sci (Basel)*. 2025 Feb 8;15(2):179. doi: 10.3390/bs15020179. PMID: 40001810; PMCID: PMC11851615.

Dera, A. K., Adedokun, M. W., & Iyiola, K. (2025). The Psychosocial Safety Climate's Influence on Safety Behavior and Employee Engagement: Does Safety Leadership Really Count? *Behavioral Sciences*, 15(2), 179. <https://doi.org/10.3390/bs15020179>

Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018, diciembre). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 0–0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1567>

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011, diciembre). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 29 de julio de 2025, de <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/96f139f0-bb5b-437c-8e44-b08e3cf1bb0c>

Knapstad, M., Lissner, L., Björkelund, C., & Holmgren, K. (2025). Mental stress due to poor organizational climate and high work commitment as predictor of 10-year registered sickness absence: A cohort study based on The Population Study of Women in Gothenburg. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 43(3), 517-528. <https://doi.org/10.1080/02813432.2025.2466177>

- Lara, P. D. J., Játiva, M. M. V., & Pando, T. K. (s. f.). Agradecimientos a los integrantes de la mesa de trabajo para la elaboración de la guía.
- Microsoft. (2024). M365 Copilot [Modelo de inteligencia artificial]. Microsoft.  
<https://www.microsoft.com/copilot>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2021). Normativa sobre riesgos psicosociales en el trabajo. Quito: Ministerio de Trabajo.
- Montenegro, A. C. M. (s. f.). *Yo, Alejandra Carolina Monar Montenegro, con cedula de ciudadanía 060402440-6, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas realizadas en la presente investigación y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.*
- Moya Reyes, C. M., & Muisin Salazar, L. F. (2025). Estudio Comparativo de los Riesgos Psicosociales en el Sector Florícola en la Provincia de Cotopaxi. *Reincisol.*, 4(8), 129-149. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(8\)129-149](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(8)129-149)
- Moyano-Sailema, P. J. (2022). *Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano.* 44(5).
- Napstad M, Lissner L, Björkelund C, Holmgren K. Mental stress due to poor organizational climate and high work commitment as predictor of 10-year registered sickness absence: a cohort study based on The Population Study of Women in Gothenburg. *Scand J Prim Health Care.* 2025 Sep;43(3):517-528. doi: 10.1080/02813432.2025.2466177. Epub 2025 Feb 20. PMID: 39980097; PMCID: PMC12377081.
- Oleas, C., & Sebastian, M. (s. f.). *Estudio de los Riesgos Psicosociales y diseño de una propuesta de mejora para la empresa SERLIDE, Guayaquil, 2022.*

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un desafío colectivo. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2022). Salud mental en el lugar de trabajo.

*Piloco Parrales Karen Liseth.* (s. f.).

Pineda, M. F. A. (s. f.). *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional. Pearson.

Silva-Bajaña, J. J., & Quinde-Alvear, A. G. (2024, 20 de noviembre). Riesgos psicosociales y su impacto en el clima laboral del personal sanitario, en el área de emergencia del distrito de salud 08D05. *Mqinvestigar*, 8(4), 4581612.

Silva-Bajaña, J. J., & Quinde-Alvear, A. G. (2024). Riesgos psicosociales y su impacto en el clima laboral del personal Sanitario, en el área de emergencia del distrito de salud 08d05. *MQRInvestigar*, 8(4), 4581-4612.  
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4581-4612>

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.v6i10.60>

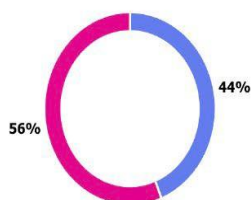
## ANEXOS

1 encuestados (4%) respondieron Cercado Pérez cesar Efrén para esta pregunta.

Gissel Stefania Pozo Tomalá CABRERA RODRIGUEZ MELANIE JANNINA Ortiz velez Roger Leonardo  
 PEÑAFIEL GONZALEZ IVAN FRANCISCO Bravo Rodríguez Eduardo Misael  
 Pozo Tomalá Gissel Stefania Wendy Solange Cruz Calderón Bazán Floreano Daniel Enrique  
 Reyes Vera José Julián Cercado Pérez cesar Efrén Tumbaco Muñoz Kevin Daniel  
 Cortez Rodríguez Marco Vinicio Jacinto Javier Suárez González Hugo Omar Suárez  
 Borbor Virgilio Eugenio Emilio Yagual Baquerizo Andrés Pedro CORDERO MUÑOZ DENNIS RAUL  
 Emilio Virgilio borbor Eugenio Gomez Elizalde Eduardo Salomon Montenegro Morales Adalberto de Jesus

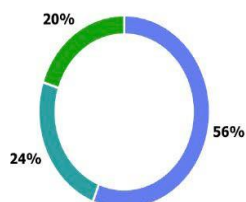
## 2. AREA DE TRABAJO

|                |    |
|----------------|----|
| ADMINISTRATIVA | 11 |
| OPERATIVA      | 14 |



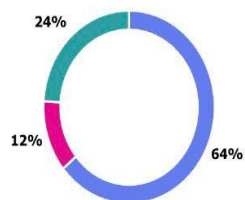
## 3. NIVEL DE ESTUDIO DEL TRABAJADOR

|              |    |
|--------------|----|
| BACHILLERATO | 14 |
| TECNOLOGICO  | 0  |
| TERCER NIVEL | 6  |
| CUARTO NIVEL | 0  |
| Otras        | 5  |



## 4. ANTIGÜEDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA DENTRO DE LA EMPRESA

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 0 - 2 AÑOS                 | 16 |
| 3 - 10 AÑOS                | 3  |
| 11 - 20 AÑOS               | 6  |
| IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS | 0  |



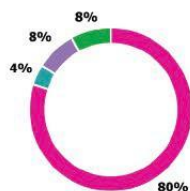
## 5. EDAD DEL TRABAJADOR O SERVIDOR

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 16 - 24 AÑOS               | 2  |
| 25 - 34 AÑOS               | 10 |
| 35 - 43 AÑOS               | 8  |
| IGUAL O SUPERIOR A 53 AÑOS | 5  |



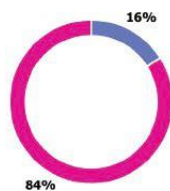
## 6. AUTOIDENTIFICACION ETNICA

|                 |    |
|-----------------|----|
| INDIGENA        | 0  |
| MESTIZO         | 20 |
| MONTUBIO        | 1  |
| AFROECUATORIANO | 2  |
| BLANCO/A        | 2  |



## 7. GENERO DEL TRABAJADOR

|           |    |
|-----------|----|
| FEMENINO  | 4  |
| MASCULINO | 21 |



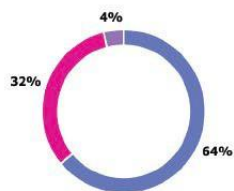
## 8. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo

|   |    |
|---|----|
| 1 | 19 |
| 2 | 6  |
| 3 | 0  |



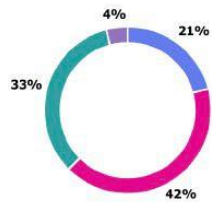
## 9. Existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo

|       |    |
|-------|----|
| 1     | 16 |
| 2     | 8  |
| 3     | 0  |
| Otras | 1  |



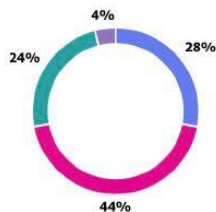
10. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo

|       |    |
|-------|----|
| 1     | 5  |
| 2     | 10 |
| 3     | 8  |
| Otras | 1  |



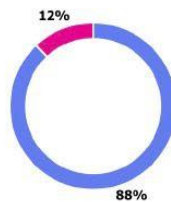
11. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos

|       |    |
|-------|----|
| 1     | 7  |
| 2     | 11 |
| 3     | 6  |
| Otras | 1  |



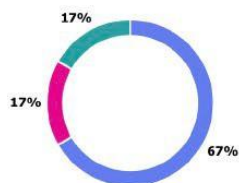
12. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe

|   |    |
|---|----|
| 1 | 22 |
| 2 | 3  |
| 3 | 0  |



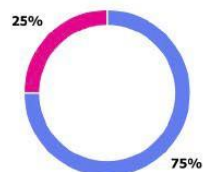
13. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés

|   |    |
|---|----|
| 1 | 16 |
| 2 | 4  |
| 3 | 4  |



14. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado

|   |    |
|---|----|
| 1 | 18 |
| 2 | 6  |
| 3 | 0  |



15. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar



16. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.



17. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas



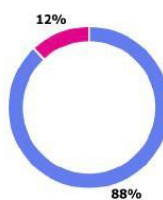
18. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía



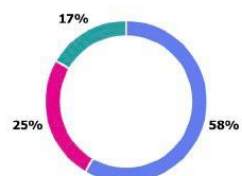
19. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad



20. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan



21. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño





**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Juan Carlos Garcia Enriquez**, con C.C: 0930389689, autor del trabajo de titulación: **“Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el clima laboral del personal de EMUVIAL EP.”**, previo a la obtención del grado de MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, 10 de marzo del 2026**



Firmado electrónicamente por:  
**JUAN CARLOS GARCIA ENRIQUEZ**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

**Juan Carlos Garcia Enriquez**



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

|                                       |                                                                                                          |                        |    |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----|
| <b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>            | IMPACTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE EMUVIAL EP.          |                        |    |
| <b>AUTORES:</b>                       | Juan Carlos García Enríquez                                                                              |                        |    |
| <b>REVISOR/ TUTOR:</b>                | Alexandra Galarza Colamarco                                                                              |                        |    |
| <b>INSTITUCIÓN:</b>                   | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil                                                            |                        |    |
| <b>UNIDAD/ FACULTAD:</b>              | Sistema de Posgrado                                                                                      |                        |    |
| <b>MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:</b>        | Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo                                                              |                        |    |
| <b>GRADO OBTENIDO:</b>                | Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo                                                              |                        |    |
| <b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>          | 10 de marzo de 2026                                                                                      | <b>No. DE PÁGINAS:</b> | 57 |
| <b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>               | Riesgo Psicosocial, Salud Ocupacional                                                                    |                        |    |
| <b>PALABRAS CLAVES/<br/>KEYWORDS:</b> | Riesgos psicosociales, clima laboral, satisfacción laboral, motivación, ambiente de trabajo, prevención. |                        |    |

**RESUMEN/ABSTRACT:** Esta investigación surgió ante la necesidad de comprender cómo las condiciones organizacionales y psicosociales afectan el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, especialmente en contextos laborales exigentes como el de los operarios de maquinaria pesada. La metodología propuesta contempla la aplicación de encuestas estructuradas mediante un cuestionario de riesgo psicosocial y clima organizacional, lo que permitirá recopilar información detallada sobre la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral. Se evaluaron dimensiones clave como la comunicación interna, el estilo de liderazgo, la motivación, las relaciones interpersonales y la participación en la toma de decisiones, se desarrolló un enfoque cuantitativo, el método utilizado en esta investigación fue el descriptivo, se evaluó a los 25 trabajadores en su totalidad. Se realizó una evaluación de los riesgos psicosociales presentes en la empresa, como la sobrecarga de trabajo, la presión por el cumplimiento de metas, la falta de reconocimiento, el acoso laboral y la escasa autonomía, si no son gestionados adecuadamente, pueden generar consecuencias negativas como estrés laboral, desmotivación, ausentismo, fatiga crónica y deterioro de la salud mental. Los riesgos psicosociales se pudieron solventar a base de organización y gestión de resultados, en cuanto a clima organizacional se tiene una base sólida que va de la mano con el desempeño y satisfacción laboral dentro de la empresa.

|                                         |                                                                             |                                                |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>ADJUNTO PDF:</b>                     | <input checked="" type="checkbox"/> SI                                      | <input type="checkbox"/> NO                    |
| <b>CONTACTO CON AUTOR:</b>              | <b>Teléfono:</b><br>593994399513                                            | <b>E-mail:</b><br>Juan.enriquez@cu.ucsg.edu.ec |
| <b>CONTACTO CON<br/>LA INSTITUCIÓN:</b> | <b>Nombre:</b> Universidad Católica de Santiago de Guayaquil                |                                                |
|                                         | <b>Teléfono:</b> 3804600                                                    |                                                |
|                                         | <b>E-mail:</b> <a href="mailto:info@cu.ucsg.edu.ec">info@cu.ucsg.edu.ec</a> |                                                |

### **SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

|                                               |  |
|-----------------------------------------------|--|
| <b>Nº. DE REGISTRO (en<br/>base a datos):</b> |  |
| <b>Nº. DE CLASIFICACION:</b>                  |  |
| <b>DIRECCIÓN URL<br/>(tesis en la web):</b>   |  |