



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

**“Evaluación de los riesgos psicosociales del personal administrativo de una Compañía de
Transporte Pesado de Guayaquil”.**

AUTORA:

Ing. Guaramag Rochina Viviana Mariuxi

Previo a la obtención del grado Académico de:

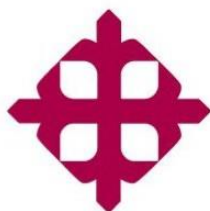
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TUTOR(A):

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 la Ingeniera, Guaramag Rochina Viviana Mariuxi 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, Guaramag Rochina Viviana Mariuxi

DECLARO QUE:

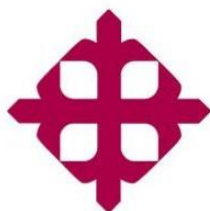
El Proyecto de Investigación **“Evaluación de los riesgos psicosociales del personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil”** previa a la obtención del **Grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, 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

Guaramag Rochina Viviana Mariuxi



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Guaramag Rochina Viviana Mariuxi

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: **“Evaluación de los riesgos psicosociales del personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil”**, 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:

Guaramag Rochina Viviana Mariuxi

INFORME DE COMPILATIO

MAESTRANTE: Guaramag Rochina Viviana Mariuxi

Infografía de la evaluación de riesgos psicosociales. El gráfico principal muestra un círculo con '3%' en verde y 'Total de los riesgos' debajo. A la derecha, una lista de riesgos con sus respectivos porcentajes: Estrés (10%), Insatisfacción (8%), Ausencia de apoyo (5%), Ausencia de recursos (4%), Ausencia de formación (3%), Ausencia de reconocimiento (2%), Ausencia de dignidad (1%), Ausencia de poder (1%), Ausencia de autonomía (1%), Ausencia de poder (1%), Ausencia de autonomía (1%).

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por cada una de sus bendiciones, que me han permitido aprender a lo largo de la vida, a mis amados padres y hermanos que me han ayudado y me han dado ánimos en los momentos que me sentía derrotada.

Guaramag Rochina Viviana Mariuxi

DEDICATORIA

A Dios por permitirme seguir con vida con los que más amo, a mis padres Rosalva y Silvio por trabajar tanto y enseñarme cuan valioso es estar unidos y que con esfuerzo, trabajo y constancia todo se consigue, a mis hermanos Sheyla, Alex y Lenin que siempre están conmigo.

Guaramag Rochina Viviana Mariuxi

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Objetivo general	2
1.2 Objetivos específicos:	2
1.3 Planteamiento del caso.....	3
Justificación	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Factores de riesgos psicosociales.....	5
2.2 Modelos teóricos para el análisis de riesgo.....	6
2.2 Importancia de la sensibilización de los riesgos psicosociales.....	7
2.3 Función de las políticas nacionales en la prevención de riesgos.....	7
2.4 Importancia de crear estrategias preventivas para evitar riesgos	8
2.5 Ética empresarial en la gestión de riesgos	8
2.6 Bienestar y Salud ocupacional en el trabajo	8
3. METODOLOGÍA	10
3.1 Diseño de la investigación	10
3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	11
3.3 Escalas de medición y procedimiento de cálculo.....	12
3.4 Otras herramientas	13
3.5 Procedimientos detallados	14
3.6 Técnicas de análisis de la información	14

3.7 Operacionalización de las variables	16
3.7.1 Limitaciones y alcance del estudio	18
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	19
4.1 Resultados del método cuantitativo	19
4.1.1 Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales del MDT.	19
4.1.2. Índice de bienestar de la OMS-5.....	21
4.2 Resultados del método cualitativo	23
4.2.1. Grupo focal	23
5. DISCUSIÓN.....	25
6. CONCLUSIONES.....	27
7. RECOMENDACIONES	29
8. ANEXOS.....	30
Bibliografía.	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	16
Tabla 2: Nivel de riesgo de las dimensiones presentes en el cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales.....	19
Tabla 3. Puntuación de la unidad de análisis con respecto al Índice de bienestar.....	21
Tabla 4. Matriz de datos obtenidos de grupo focal.....	23
Tabla 5. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	31
Tabla 6. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales.....	32
Tabla 7. Niveles de Riesgo de la encuesta de riesgos psicosociales.....	33
Tabla 8. Nivel de riesgo general.....	34
Tabla 9. Tabla de nivel de bienestar de acuerdo al Índice de Bienestar.....	35
Tabla 10. Datos obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo realizada a la unidad de análisis.....	37
Tabla 11. Promedio de los puntajes obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo realizada a la unidad de análisis	40
Tabla 12. Datos obtenidos del Índice de Bienestar OMS.....	41
Tabla 13. Datos obtenidos del índice de bienestar de la OMS.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Promedio de los riesgos psicosociales según el cuestionario de evaluación	20
Figura 2. Resultados del cuestionario de carga y ritmo de trabajo por participante	20
Figura 3. Resultados del cuestionario de organización de trabajo por participante	21
Figura 4. Puntaje del Índice de bienestar por participantes	22
Figura 5. Relación entre los resultados obtenidos de carga ritmos de trabajo y bienestar laboral.	22

RESUMEN

El presente estudio de caso se analizó los riesgos psicosociales del personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil, considerando el bienestar de la unidad de análisis y los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos. El estudio adoptó un enfoque metodológico mixto, de tipo descriptivo-diagnóstico, sin intervención, con un predominio cuantitativo. En la fase cuantitativas se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales emitido por el ministerio de trabajo, índice de bienestar de la OMS y como herramienta en la fase cualitativa para profundizar la obtención de información la realización de un grupo focal. En los resultados obtenidos se evidenciaron niveles altos de carga y ritmo de trabajo, además de niveles medios en organización del trabajo, sin embargo, en el bienestar laboral reveló variabilidad entre los individuos encuestados. A raíz de esto se recomendó nuevas estrategias preventivas encaminadas a la reducción de los riesgos psicosociales.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, bienestar laboral, salud ocupacional, análisis de cargo, entorno laboral, work environment

ABSTRACT

The present case study analyzed the psychosocial risks affecting the administrative staff of a heavy transportation company in Guayaquil, considering the well-being of the unit of analysis and the potential risks to which they are exposed. The study adopted a mixed methodological approach, descriptive-diagnostic in nature, without intervention, with a predominance of quantitative methods. In the quantitative phase, the Psychosocial Risk Questionnaire issued by the Ministry of Labor and the WHO Well-Being Index were applied. In the qualitative phase, a focus group was conducted as a complementary tool to deepen the information obtained. The results revealed high levels of workload and work pace, as well as moderate levels related to work organization. However, variability in well-being levels was observed among the surveyed individuals. Based on these findings, new preventive strategies aimed at reducing psychosocial risks are recommended.

Keywords: Psychosocial risk, occupational well-being, occupational health, job analysis.

1. INTRODUCCIÓN

El medio de transporte por carretera desempeña una función estratégica dentro de la economía ecuatoriana, facilitando el movimiento de mercancías, es así como las compañías de transporte pesado de Guayaquil se encuentran en auge ya que la ciudad es considerada el principal eje económico y logístico del país. Sin embargo, detrás de la operación logística se encuentra el personal administrativo, responsable de la planificación, coordinación y control de los procesos, quienes a menudo enfrentan cargas de trabajo elevadas, presión por cumplimiento de plazos, conflictos organizacionales y carencias en el clima laboral.

Tanto el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores es parte fundamental para desarrollar un ambiente de trabajo funcional. Es así como los riesgos psicosociales se han consolidado como una de las principales amenazas para la salud mental y el desempeño de los colaboradores, especialmente en el transporte pesado que cuenta con una alta demanda operativa.

Los factores psicosociales que no se manejan, pueden generar un desequilibrio en el ambiente laboral, en primer lugar identificarlos, permite aplicar medidas correctivas sobre el agotamiento emocional, disminución de productividad y ausentismo, surgiendo la siguiente pregunta de investigación: **¿Qué riesgos psicosociales están presentes en el personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil y cómo se relacionan con la percepción de bienestar laboral?** con el fin de diagnosticar los factores presentes, determinar su relación en la salud y el clima organizacional, y generar insumos que contribuyan al diseño de intervenciones preventivas y correctivas garantizando su bienestar, en concordancia con la normativa ecuatoriana de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.1 Objetivo general

Analizar los riesgos psicosociales presentes en el personal administrativo de una empresa de transporte pesado a través de la aplicación de un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial con el fin de identificar su relación en el bienestar laboral proponiendo estrategias preventivas dentro del marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 Objetivos específicos:

Diagnosticar los principales factores de riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral administrativo, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Determinar los niveles de bienestar laboral percibidos por el personal administrativo, utilizando el índice de bienestar de la OMS-5

Proponer estrategias de prevención para la gestión de los riesgos psicosociales, basadas en los resultados obtenidos, con la finalidad de contribuir al bienestar y la salud ocupacional.

1.3 Planteamiento del caso

La compañía de transporte pesado que se abordará en el caso de estudio es considerada una microempresa tras poseer 5 personas en el área administrativa, sin embargo, cuenta con 50 socios los mismos que poseen sus unidades de transporte y brindan el servicio de traslado de mercaderías por carretera a varias empresas recorriendo las regiones costa, sierra y oriente.

En América Latina, y particularmente en Ecuador, el sector de transporte pesado juega un papel estratégico en la economía, siendo Guayaquil uno de los principales centros logísticos, gracias a su puerto marítimo se han centrado investigaciones netamente en la parte operativa, es decir encasillándose en los conductores y se ha desmerecido o prestado poca atención a los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo, los mismos que se encargan de la gestión y planificación logística, elaboración de documentos, coordinación de unidades de transporte y atención al cliente.

Cabe reconocer que el área administrativa de las compañías, se encuentran bajo la presión e insistencia tanto de clientes como de gerencia, ya que se encarga de solventar inconvenientes de logística previo a la ejecución del servicio, lo que impulsa al desarrollo de agotamiento emocional, deterioro del clima laboral reflejándose en la eficiencia laboral y bienestar de los colaboradores. El estrés, la carga laboral, falta de apoyo organizacional o conflictos entre compañeros en el entorno laboral son los principales riesgos psicosociales que encaran los colaboradores del área administrativa puesto que se mantienen en auge las consecuencias que repercutan en la salud mental de los trabajadores, imposibilitándolos de cumplir con sus tareas de manera efectiva.

Justificación

Por tanto, el problema de investigación se centra en los factores riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo de una compañía de transporte pesado en Guayaquil y en cómo esto puede repercutir en su desempeño laboral, salud mental, calidad de vida y satisfacción laboral. El sector del transporte por carretera tradicionalmente se enfoca en el personal operativo debido a los riesgos físicos, mecánicos, ergonómicos que son muy evidentes, dejando de lado los riesgos psicosociales del área administrativa, a pesar de su impacto significativo en la organización.

Cabe recalcar que los puntos críticos no solo se encuentran en el área operativa, también se localizan en la gestión, designación de actividades, atención al cliente, cumplimiento de tiempos de entrega, coordinación de rutas y rastreo de vehículos, dichas actividades, realizadas por el personal administrativo, implican un alto nivel de responsabilidad, constante atención a imprevistos logísticos y manejo de información, lo que puede generar estrés laboral, sobrecarga mental, conflictos interpersonales y desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, la dinámica del transporte pesado se caracteriza por tener horarios extendidos, respuestas inmediatas y coordinación constantes, incrementando exponencialmente los factores de carga y ritmo de trabajo, escasa autonomía en la toma de decisiones derivándose en ausentismo, rotación de personal, errores administrativos y disminución de productividad.

En coherencia con la línea de investigación acerca de la ética y la responsabilidad social empresarial, el presente caso de estudio se enmarca en dificultad de identificar cuáles son los riesgos psicosociales a los que se enfrentan día a día los trabajadores del área administrativa que muchas veces pasan desapercibidas, y es la salud ocupacional que aborda instrumentos para socavar información y así brindarle la importancia y el seguimiento necesario para aplicar medidas correctivas que brinden cambios a favor del bienestar de los trabajadores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Factores de riesgos psicosociales

De acuerdo, Buenahora & Mendoza (2023), entre los factores de riesgos psicosociales intralaborales se encuentra la gestión organizacional que a de la mano con la administración de recurso humano, características de la organización del trabajo, clima organizacional que favorece a las interacciones humanas, la demanda mental que requiere la tarea, está basada las especificaciones del puesto, carga física, condiciones del medio ambiente , jornada de trabajo, cantidad de trabajadores, tipos de recompensas o incentivos y programas de capacitación que marcan un inicio en el desarrollo de los trabajadores en una organización.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), los riesgos psicosociales se revelan de la interacción entre las condiciones de trabajo y las características individuales del trabajador. De acuerdo con Karasek (1979) expresa que los altos niveles de demanda combinados con bajo control generan tensión laboral.

Por consiguiente, los riesgos psicosociales extralaborales abordan el uso del tiempo libre, tiempo de desplazamiento que influye directamente en la conexión con el desempeño y en la reducción de disfrute en la utilización del tiempo libre, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda es decir condiciones propias de la vivienda, accesos a servicios de salud, las cuales están ligadas estrechamente con los riesgos psicosociales intralaborales generando un cumulo de factores que influyen en los trabajadores. Sin dejar de lado los riesgos psicosociales individuales como la caracterización sociodemográfica, características de personalidad, condiciones de salud de los trabajadores.

Uquillas(2025), menciona que luego de utilizar el cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio trabajo pudieron obtener como resultados, altos niveles de sobrecarga laboral y falta de apoyo social, relacionándolos directamente con la satisfacción laboral que ponen en peligro el bienestar de los empleados.

2.2 Modelos teóricos para el análisis de riesgo

Para analizar los riesgos psicosociales de los trabajadores se deben incluir modelos que permitan analizar la satisfacción, el esfuerzo y la motivación en el contexto administrativo.

De acuerdo con Moya (2023), en su estudio investigativo sobre las condiciones de trabajo y la ansiedad, la teoría de los dos Factores de Herzberg posee un enfoque diferencia entre factores de motivación que incrementan la satisfacción, relacionados con el trabajo intrínseco, el reconocimiento y el crecimiento, mientras que los factores de higiene cuya ausencia genera insatisfacción, relacionados con condiciones extrínsecas como políticas, sueldo y seguridad. Siendo estas cruciales para analizar la compensación y el interés por el trabajador. (Machado et al., 2022)

Mientras que Pozo (2018), en su estudio titulado Identificación de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, remarca la teoría del Equilibrio de Lawler que explica la satisfacción e insatisfacción laboral posee una estrecha relación entre las expectativas del trabajador y las recompensas obtenidas, dando como resultado la comprensión entre el bajo reconocimiento puede llevar al mínimo esfuerzo y afectar el desempeño.

Tanto el modelo de Herzberg como el de Lawler cumplen una función interpretativa, descifrando el contexto de los hallazgos obtenidos tras la evaluación de riesgos psicosociales y el bienestar laboral. Dichos modelos no son manejados como herramienta de medición, sino como referente conceptual que mejoran la comprensión de los resultados obtenidos.

2.2 Importancia de la sensibilización de los riesgos psicosociales

La sensibilización y la evaluación de los riesgos psicosociales son primordiales ya que, permite generar detalles importantes para incluir medidas preventivas importantes para establecer estrategias de intervención adecuadas a los factores de riesgo identificados.

Es importante que en la política de la empresa concientice la verdadera necesidad de efectuar programas de prevención, no solo como un requisito, sino por los beneficios que aporta al personal y a la organización. Si se considera como una inversión los resultados económicos reflejaran la máxima productividad de los trabajadores al encontrarse sumergidos en un ambiente libre de estos riesgos, se podría lograr una mayor concientización al respecto. Además, la prevención debe integrarse desde el CEO hasta los niveles jerárquicos más olvidados de la empresa con conjunto de actividades que equilibren la dinámica empresarial (Pilligua y Arteaga, 2019).

2.3 Función de las políticas nacionales en la prevención de riesgos

En Ecuador, se mantiene presente las normas para la erradicación de la discriminación en los ambientes laborales, específicamente en el Acuerdo Ministerial 82, que establece “la implementación obligatoria de programas de prevención de riesgos psicosociales para empresas con más de diez trabajadores” (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2017).

Dicho esto se han diseñado metodologías para dar a conocer los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores, con el fin de tener una visión panorámica de la situación que atraviesan los colaboradores con respecto a los riesgos a los que se encuentran expuestos, dicho instrumento valora los riesgos como demanda de trabajo, control y autonomía, apoyo en el trabajo, reconocimiento y recompensas, inseguridad laboral, conflicto trabajo y familia, condiciones del entorno organizacional y violencia laboral (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2021).

2.4 Importancia de crear estrategias preventivas para evitar riesgos

De acuerdo como Jimenez, Solano y Barragán (2022), en su estudio resalta la necesidad de implementar estrategias preventivas para evitar riesgos psicosociales como primera opción a nivel organizacional como la redistribución de cargas laborales, ajustar remuneraciones, programas de compensación y como segunda opción a nivel de clima y apoyo como talleres de manejo de estrés, que fomenten el mayor autonomía y participación en la toma de decisiones en su área de trabajo, cabe señalar que las estrategias deben diluir los inconvenientes o riesgos psicosociales identificados en la evaluación inicial.

2.5 Ética empresarial en la gestión de riesgos

Además Herrera(2019), en su estudio acerca de los principios de los riesgos psicosociales y su analogía con la satisfacción laboral en la empresa en Quito, demostró que el liderazgo ético y el compromiso de la dirección son cruciales para el éxito de los programas de intervención psicosocial al igual que la compensación y justicia manejan la percepción de que la recompensa no es proporcional al esfuerzo realizado es un factor de riesgo psicosocial crítico que incide directamente en el desempeño laboral, inclusive la promoción de un clima organizacional armonioso y la gestión de conflictos interpersonales son responsabilidades éticas de la empresa que influyen en el bienestar.

2.6 Bienestar y Salud ocupacional en el trabajo

De acuerdo con Figueroa (2025), en su estudio en una compañía en el sur de Quito menciona que el pilar fundamental de una empresa no es la generación de utilidades netas sino el bienestar diario de su personal, por lo que propone el trabajo como ética y rentabilidad, para

satisfacer a los clientes y a su vez a los colaboradores, donde toda la alta gerencia demuestre su liderazgo, dedicación y compromiso para proveer un ambiente idóneo que brinda las garantías de seguridad salud en sus trabajadores.

Es así como se gana un papel muy importante la salud ocupacional, porque deja de ser un detalle para convertirse en un compendio de todo lo que se encuentra tanto fue como dentro de la empresa, siendo que directa o indirectamente existe una repercusión en el desenvolvimiento diario de sus actividades tanto laborales como personales.

Por otro lado, el bienestar laboral consiste en la percepción de cada trabajador y como regula o se adapta a sus actividades, su tiempo libre, sus límites entre el trabajo y su vida personal, como una cadena sin fin, ya que pasan el mayor tiempo de su día trabajando encargándose de tareas que drenan su energía al final del día.

Tanto es la necesidad de tener el control de sus tareas que los personales de las áreas administrativas optan por llevar trabajo a sus casas o estar pendientes ante alguna contrariedad como es el caso de una compañía de transporte, que no están exentos por el contrario están más expuestos a sufrir algo choque, inconveniente en la vía en general a ser víctimas de la delincuencia.

3. METODOLOGÍA

El presente caso de estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, transversal y mixto que concurre con un predominio cuantitativo y un alcance descriptivo exploratorio. La investigación se centró en una unidad de análisis única, constituida por el personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil, con el fin de describir los riesgos psicosociales presentes y explorar su relación con el bienestar laboral, sin establecer alguna asociación estadística inferenciales ni relaciones causales.

3.1 Diseño de la investigación

La unidad de estudio está compuesta por el personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil donde laboran tanto hombres como mujeres, teniendo como población total 5 personas. Tanto en la fase cuantitativa como cualitativa se va a contar con la participación total del personal administrativo.

Dentro de los criterios de inclusión se aborda únicamente al personal administrativo que realiza sus tareas de gestión diario, con una antigüedad mínima de 6 meses lo cual garantiza que se encuentre involucrado en la dinámica diaria de trabajo y que se encuentre bajo relación de dependencia laboral con la compañía de transporte.

Se excluyó al personal con un cargo diferente al administrativo, encontrarse en periodo de prueba o pasantías menor a 6 meses lo imposibilita a ser considerado dentro del estudio.

El estudio se alinea a las consideraciones establecidas por la normativa ecuatoriana y las directrices internacionales de las herramientas que servirán como medio de estudio, la colaboración de los trabajadores de la Compañía de Transporte pesado fue voluntaria e informada.

Antes de la aplicación de las encuestas y grupo focal se explicó el objetivo del estudio, procedimiento, riesgos, derecho a retirarse en cualquier momento de la sesión sin represalia alguna, sumado a esto se presenta un acta de confidencialidad y el anonimato de las respuestas en los instrumentos utilizados, donde ningún informe incluirá nombre o algún identificador, una vez procesados los datos estos serán utilizados estrictamente para fines de investigación.

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de información

El tipo de método aplicado es mixto, ya que cuenta con herramientas que se efectuarán cuantitativa dominante y cualitativa complementaria, donde los datos recopilados mediante las encuestas, serán procesados y posteriormente analizados, encasillándolos en tablas de acuerdo a su nivel de riesgo siendo este alto, medio o bajo.

Los instrumentos seleccionados en la fase cuantitativa para para desarrollar el caso de estudio son:

El Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, a través de sus 58 preguntas permite identificar factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y bienestar laboral, de tal manera que cada pregunta utiliza una escala de Likert que posee 4 casillas, completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo. Para que al final de la encuesta al sumar todos los valores se obtiene de 175 a 232 puntos un bajo riesgo, de 117 a 174 un riesgo medio y entre 58 y 116 puntos un riesgo alto (Ministerio del trabajo, 2024).

En el Índice de bienestar de la OMS-5 , cuenta con 5 declaraciones permite medir la percepción del bienestar laboral individual, esta estructura consta de 5 items, donde al sumar el resultado de las mismas, su puntaje va de un rango de 0 a 25, al convertirlo en un puntaje

porcentual, se puede interpretar que 100 es un bienestar emocional alto, mientras que 50 o menos un bajo bienestar emocional.

El instrumento utilizado para la fase cualitativa fue un grupo focal con 5 personas a través de una guía semiestructurada con categorías derivadas de los resultados cuantitativos de profundizar las causas y se levantan propuestas de prevención, donde se incluyeron ítems como:

- a. Demandas y Carga de Trabajo
- b. Liderazgo y falta de apoyo
- c. Bienestar laboral

El análisis cualitativo se realizó un análisis temático orientado a profundizar las dimensiones previamente identificadas en los resultados cuantitativos, posteriormente junto con la transcripción del grupo focal, se da paso a la codificación de hallazgos, vinculándolas en categorías como carga y ritmo de trabajo, organización del trabajo y bienestar laboral.

3.3 Escalas de medición y procedimiento de cálculo

En el cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo se utiliza una escala de Likert de cuatro apartados, donde completamente de acuerdo corresponde un valor de 4, parcialmente de acuerdo un valor de 3, poco de acuerdo un valor de 2 y en desacuerdo un valor de 1 (Ministerio del trabajo, 2024).

Los puntajes obtenidos en cada dimensión se calcularon a través de la sumatoria de los valores asignados en cada ítem correspondiente, permitiendo así clasificar el riesgo ya sea alto, medio o bajo de cada dimensión.

Por consiguiente, el índice de Bienestar de la OMS-5, comprende de 5 ítems donde se utiliza una escala de medición tipo Likert estandarizada, con seis opciones de respuesta, que van desde

nunca con un valor de 0, de vez en cuando con un valor de 1, menos de la mitad del tiempo con un valor de 2, más de la mitad del tiempo con un valor de 3, la mayor parte del tiempo con un valor de 4 y todo el tiempo con un valor de 5. Luego de sumar los valores de los 5 ítems, se obtiene el puntaje total, generando un rango entre 0 y 25, para luego ser transformado a una escala porcentual de 0 a 100, de acuerdo a las especificaciones de la OMS, que indica mientras los valores sean más altos indican mayor percepción de bienestar.

Ambas herramientas poseen una escala de linkert estandarizada y adaptadas a la necesidad del cuestionario, lo que permite comprar la manera descriptiva los niveles de riesgo psicosocial y su relación con el bienestar laboral, manejando una coherencia metodológica con el diseño descriptivo-exploratorio del caso de estudio, sin establecer inferencias causales.

3.4 Otras herramientas

Cabe mencionar que las herramientas digitales basadas en inteligencia artificial se utilizaron con fines académicos y la respectiva búsqueda de información teniendo en primer lugar, Consensus como motor de búsqueda especializada para localizar artículos y textos académicos pertinentes al objeto de estudio incorporando solo aquellas que cumplieran con los requisitos metodológicos del trabajo. En segundo lugar, se utilizó ChatGPT como apoyo para la revisión formal del estilo de citación en APA 7 edición, manteniéndose la autoría del estudio como responsable final de la validez de las referencias. Finalmente, se recurrió a Notebook LM para la organización de ideas, antecedentes y hallazgos de investigaciones relevantes; sin embargo, la interpretación de dicha información cualitativa y cuantitativa fueron realizados de manera manual. Se declara expresamente que estas herramientas no sustituyeron la percepción académica ni el análisis de la investigadora, por el contrario, funcionaron como recursos de apoyo. Cualquier posible omisión o clasificación automática sugerida por las plataformas fue revisada críticamente

antes de incorporarse al texto final. De este modo, se busca colaborar con el proceso y garantizar la trazabilidad de la información utilizadas en este caso de estudio.

3.5 Procedimientos detallados

Se inicia con la autorización de la empresa para ser parte del estudio, luego se da a conocer al personal administrativo el objetivo de los instrumentos a aplicar y en qué consisten cada una de ellos.

Se firma el consentimiento para la utilización de datos, procesamiento y almacenamiento de los mismos con la respectiva confidencialidad y anonimato.

La compilación de datos se presentará a través de la aplicación de los cuestionarios, en formato online, a través de google forms. Por consiguiente, se elabora un grupo focal con las 5 personas del personal administrativo, grabando el audio para posteriormente realizar la transcripción y análisis. Con los datos obtenidos de las encuestas se realiza la tabulación de datos y obtención de porcentajes de acuerdo a los niveles de exposición de los trabajadores.

Se realiza el análisis de los resultados obtenidos y se sugieren estrategias de prevención para la gestión de los riesgos psicosociales

3.6 Técnicas de análisis de la información

Luego se realizará la tabulación de los datos cuantitativos y el análisis estadístico de los mismos que se aplicó promedios y generar un análisis descriptivo de los resultados obtenidos, vinculando tendencias y patrones encontrados con respecto a los niveles de riesgo psicosocial y bienestar laboral.

Con los riesgos identificados en las encuestas se organiza un grupo focal con el personal administrativo con el fin de obtener más detalles acerca de su lugar de trabajo además de indagar acerca de las estrategias preventivas que ya se han tomado para evitar riesgos psicosociales, luego de la transcripción se elaboró un matriz dividida por número de individuo, tema, cita textual y observaciones, lo que permitió manejar un orden y correcta identificación de los hallazgos.

3.7 Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variable	Instrumento de medición	Indicadores	Escala de medición	Tipo de variable
Exigencias del Trabajo	Cuestionario de Riesgos Psicosociales del	Carga de trabajo (Ritmo de trabajo, Complejidad de las tareas, Exigencias emocionales.	Frecuencia (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre)	Cuantitativa
Recursos	MT	Autonomía sobre el trabajo y Toma de decisiones oportunas.		Cuantitativa
Apoyo y Liderazgo		Apoyo de la gerencia y Apoyo de compañeros.		Cuantitativa
Compensación Y Desarrollo Profesional		Compensación económica y capacitaciones de crecimiento.		Cuantitativa
Bienestar laboral	Índice de Bienestar	Sentimiento de calma y relajación	Escala Likert (0=En ningún momento, 5=Todo el tiempo)	Cuantitativa
	OMS-5	Energía suficiente para las actividades diarias.		
Percepción de Condiciones	Grupo Focal	Opiniones sobre el clima laboral, estrés y asociación del trabajo en la vida personal.	Transcripción de Discurso / Codificación	Cualitativa

Laborales			Temática	
------------------	--	--	----------	--

3.7.1 Limitaciones y alcance del estudio

La unidad de análisis consiste en 5 personas que son el equipo de administración de la empresa, tanto en los métodos cuantitativos como cualitativos se utilizará a la población total, ya que al ser los encargados de coordinar la logística y transporte para todos los clientes de la empresa cumpliendo con los estándares y exigencias que implica brindar un servicio.

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Resultados del método cuantitativo

4.1.1 Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales del MDT.

En la tabla 2 se evidencia el compilado de las dimensiones analizadas a través del cuestionario por participante, donde se interpreta el puntaje obtenido mediante bandas que van desde un riesgo alto, medio y bajo.

Tabla 2: Nivel de riesgo de las dimensiones presentes en el cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales.

Dimensiones	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Participante 5	Puntaje	RIESGO
Carga y ritmo de trabajo	7	6	7	6	7	(7-6)	ALTO
Desarrollo de competencias	13	13	13	15	13	(13-15)	BAJO
Liderazgo	23	23	24	18	22	(18-24)	BAJO
Margen de acción y control	15	15	16	14	13	(13-16)	BAJO
Organización del trabajo	14	14	13	14	13	(13-14)	MEDIO
Recuperación	17	16	18	13	14	(13-18)	BAJO
Soporte y apoyo	18	18	18	17	18	(17-18)	BAJO
Otros puntos importantes	94	94	93	93	86	(86-94)	BAJO

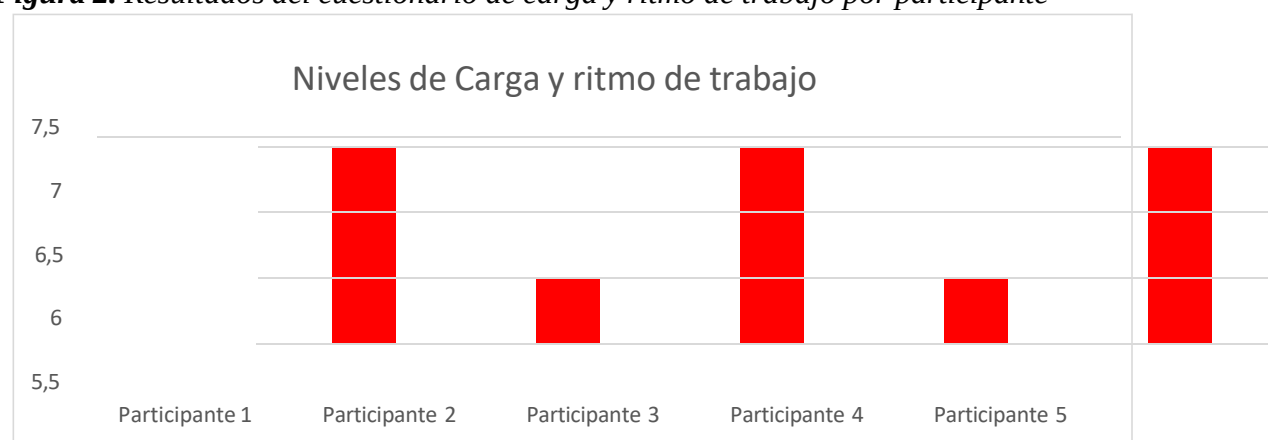
Nota. Tras la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, se identificó que la carga y ritmo de trabajo se encasillan en un riesgo alto, mientras que la organización de trabajo posee un riesgo medio, cabe recalcar que las demás dimensiones representan un riesgo bajo para el personal administrativo de la empresa.

Figura 1. Promedio de los riesgos psicosociales según el cuestionario de evaluación

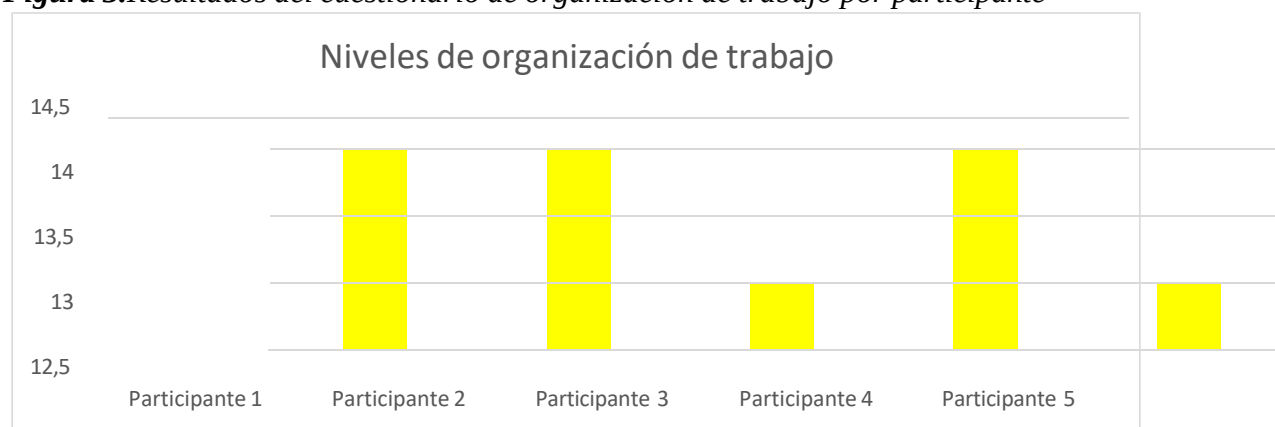


Nota. Se observa como las dimensiones de carga y ritmo de trabajo y organización de trabajo poseen un riesgo alto y riesgo medio, según corresponda.

Figura 2. Resultados del cuestionario de carga y ritmo de trabajo por participante



Nota. El puntaje de la unidad de análisis se encuentra entre (4- 7) lo cual es equivalente a un riesgo alto.

Figura 3. Resultados del cuestionario de organización de trabajo por participante

Nota. Los resultados obtenidos reflejan que el puntaje concerniente a la organización de trabajo se encuentra entre (12-17) lo que es equivalente a un riesgo medio.

4.1.2. Índice de bienestar de la OMS-5

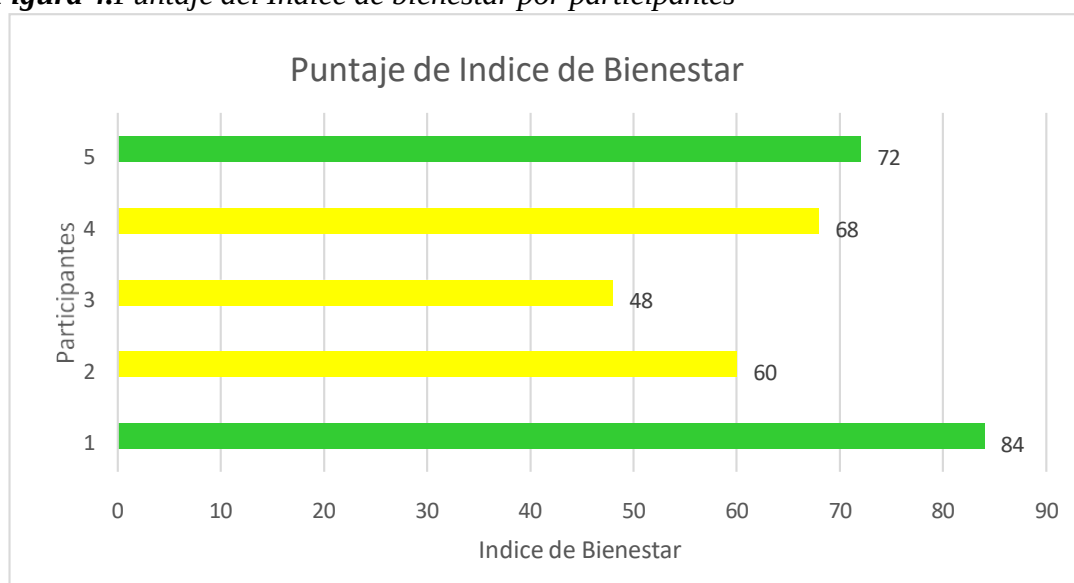
Luego de la aplicación del instrumento de medición del bienestar laboral al personal administrativo se obtienen los siguientes puntajes:

Tabla 3. Puntuación de la unidad de análisis con respecto al Índice de bienestar

Preguntas	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Participante 5
1	4	3	3	4	4
2	4	3	2	4	4
3	3	3	2	3	3
4	5	3	2	3	3
5	5	3	3	3	4
Puntaje	84	60	48	68	72

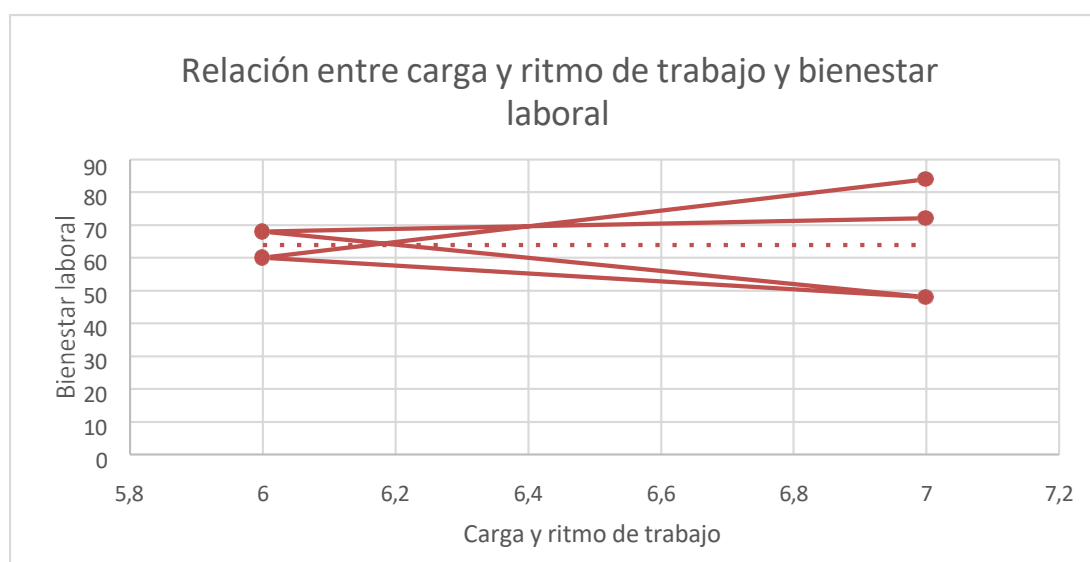
Nota. Dentro de los puntajes obtenidos se puede apreciar que la unidad de análisis posee valores altos entre (68 y 84), mientras que otros poseen valores inferiores entre (48 y 60).

Figura 4. Puntaje del Índice de bienestar por participantes



Nota. De acuerdo a los resultados obtenidos la mayor puntuación es 84, sin embargo, existe un participante con una puntuación de 48.

Figura 5. Relación entre los resultados obtenidos de carga ritmos de trabajo y bienestar laboral.



Nota. De acuerdo a la relación entre la carga/ritmo de trabajo y bienestar laboral no poseen una relación evidente.

4.2 Resultados del método cualitativo

4.2.1. Grupo focal

En la tabla 4 se aprecia la matriz de codificación donde se encasillaron los resultados obtenidos en el grupo focal.

Tabla 4. Matriz de datos obtenidos de grupo focal

Fragmento relevante	Código	Tema principal	Definición del tema
“Las actividades que realizo están acordes a mi rol y profesión”	Satisfacción laboral	Organización de trabajo	Relata como desarrolla sus tareas dentro de la empresa y maneja su tiempo.
“A veces tengo demasiado trabajo y presión”	Cansancio mental	Sobrecarga laboral	Incremento de actividades, saturar o desbordar de tareas.
“muchas veces requiere trabajar con presión de tiempo y asumir funciones adicionales”	Presión laboral	Necesidad para establecer límites	Establecer límites para realizar actividades que no están dentro del manual de funciones
“se priorizan las actividades a entregar sobre las demás”	Priorización de actividades	Organización del trabajo	Ejecución de actividades de acuerdo a su relevancia
“se realizan reuniones y se distribuye según las actividades ósea quien tiene procesos menos pesados”	Distribución de tareas	Delegación de funciones	Derivar de manera equitativa la carga laboral
“los clientes prefieren lo más rápido posible”	Exigencias por parte de los clientes	Agilidad operativa	Optimización de los tiempos de respuesta

“más mental por lo que al final del día se termina con la mente por así decirlo, quemada”	Fatiga laboral	Bienestar laboral	Disminución de las jornadas extenuantes, incluyendo pausas activas
“al existir conversaciones entre compañeros durante el trabajo con risas y chistes, se pasa más a gusto”	Relaciones intrapersonales	Trabajo colectivo, colaboración grupal Comunicación asertiva	Fomentar relaciones saludables entre compañeros de trabajo
“Flexibilidad en horarios o días de trabajo en casa”	Sugerencia de mejora	Flexibilidad laboral	Buenas prácticas laborales, optando por un equilibrio laboral y familiar.

Nota. La matriz fue elaborada a través de la transcripción del grupo focal y se organizó de tal manera que se encasillen los comentarios en un eje relevante que permita realizar una discusión efectiva.

5. DISCUSIÓN

Tras la aplicación de los instrumentos cuantitativos como cualitativo, resaltan dos factores de riesgo psicosociales, donde la carga y ritmo de trabajo se encuentra en un nivel alto y la organización del trabajo se ubica en un nivel medio, los resultados muestran que el personal administrativo de la compañía de transporte se encuentra en atravesando una sobrecarga de trabajo, la misma que va de la mano con la organización del trabajo, sin embargo en el índice de bienestar no se encuentran valores exorbitantes, pero un participante se encuentra en un riesgo medio.

A través del cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio del trabajo se pudo apreciar que el 100% del personal administrativo se encuentra expuesto a un riesgo alto de carga y ritmo laboral, además la totalidad de la unidad de análisis se encuentre expuesta a un riesgo medio de organización del trabajo, siendo estos riesgos los más destacados por su exposición al riesgo, por otro lado, los demás riesgos considerados en el cuestionario de riesgos psicosociales se encuentran en un nivel bajo de exposición para el personal administrativo, haciendo énfasis en los factores de riesgo carga laboral y organización del trabajo se puede inferir que estos están totalmente ligados con el insatisfacción laboral, presión laboral y sobrecarga de trabajo.

De la misma manera Uquillas (2025), resalta en su estudio que la sobrecarga laboral y falta de apoyo contribuyen a un desfavorable ambiente de trabajo, mientras que la satisfacción laboral posee una íntima correlación entre las expectativas del trabajador y las recompensas, colocando de lado el bienestar del trabajador. Por consiguiente, al aplicar el índice de bienestar de la OMS-5, se pudo obtener datos del nivel de bienestar de los trabajadores, donde mientras más alto sea el puntaje mayor será el bienestar, no obstante, al analizar los puntajes de la unidad de análisis se encuentran en un rango de (48–84), que al relacionarlos con los riesgos psicosociales a los que se encuentran

expuestos, guardan relación con respecto a su desenvolvimiento en su ambiente laboral, estos hallazgos se asemejan al estudio de Machado, Méndez, Pinelli, Quintero y Jiménez (2022), que menciona la relación entre el nivel de bienestar de los trabajadores y su efecto en el desenvolvimiento en su puesto de trabajo así como indicios de bajo rendimiento en sus actividades diarias.

Es así como se trae a colación los resultados obtenidos en el grupo focal donde complementan la idea del cansancio mental, presión laboral, distribución de tareas eficientes, exigencias por parte de los clientes, fatiga laboral y las relaciones intrapersonales que ha permitido que se dilate la sensación de insatisfacción en el puesto de trabajo, siendo así como agrega Figueroa (2025), en su estudio menciona que el área administrativa de una compañía de transporte pesado posee un pilar fundamental imposible de ocultar y es el bienestar diario de su personal, que va arraigado con las actividades diarias y el ambiente laboral entre compañeros, asemejándose con el presente estudio que aborda una microempresa con una unidad de análisis reducida y con hallazgos no generalizables, pero si transferibles a contextos similares bajo criterios de cautela analítica.

6. CONCLUSIONES

En relación al objetivo general, el caso de estudio consintió en diagnosticar y analizar los factores de riesgos psicosociales presentes en el entorno del personal administrativo de la compañía de transporte pesado, identificando como principales factores la carga/ritmo de trabajo y la organización del trabajo.

En cuanto al primer objetivo específico, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador que se evidenció niveles elevados y moderados en las dimensiones de Carga/ritmo de trabajo y organización de las tareas, mientras que el resto de factores se mantuvieron en niveles bajos.

Respecto al segundo objetivo, el índice de bienestar laboral OMS-5, reflejó niveles variables de bienestar percibidos por el personal administrativo, sin indicios clínicos, lo que propone una relación descriptiva entre las condiciones psicosociales del trabajo y la percepción subjetiva del bienestar, cabe recalcar que mientras más alto sea el puntaje mayor será el nivel de bienestar laboral percibido.

En cumplimiento del tercer objetivo, se formularon estrategias preventivas, basadas en los resultados obtenidos, las cuales se derivan específicamente de los hallazgos del estudio, con la finalidad de contribuir al bienestar y la salud ocupacional se puede realizar capacitaciones para comprender el software de gestión de flotas, ya que si bien es cierto la unidad de análisis no se encuentra inmersa en procesos operativos, sin embargo, se encargan de la logística, plazos de llegada, coordinación de mercadería y rastreo de unidades las mismas actividades que generan fatiga laboral, presión laboral y cansancio mental. Otra propuesta para ir elevando los niveles de bienestar laboral es el acondicionamiento de un área denominada zona de descanso o descanso

activo, adecuado con plantas ornamentales que permitan reducir el cortisol generado en la jornada de trabajo.

Finalmente, desde una vista panorámica, el estudio se circunscribe a través de un alcance descriptivo diagnóstico. Además, se reconoce que la amplitud de la unidad de análisis, propio de una microempresa, se transforma en una limitación del estudio, por tal motivo la interpretación de datos debe ser prudente y analizada bajo criterios similares. Por consiguiente, las estrategias preventivas propuestas corresponden a recomendaciones derivadas del diagnóstico realizado en el estudio, direccionadas a la reducción de los riesgos psicosociales, por ende, la implementación, seguimiento y evaluación de dichas estrategias corresponden a una fase posterior no abordada en este estudio. No obstante, se considera la coherencia, aplicación de instrumentos y resultados obtenidos, lo que atribuye a este caso de estudio como metodológicamente concluido.

7. RECOMENDACIONES

A través de los resultados obtenidos se sugiere ampliar la unidad de análisis, incluyendo tanto a socios como a los conductores de las unidades de transporte, además de la inclusión de algún personal que esté a cargo del área administrativa.

Realizar un seguimiento de los riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesto todo el personal, comparando con auditorias anteriores y considerando modificar o agregar nuevas medidas de corrección en caso de que no se aprecien cambios o frutos de las medidas anteriormente propuestas.

Priorizar la reducción de carga laboral en el personal administrativo, de la misma manera educar a los socios o clientes, en respetar los tiempos de atención en caso de urgencia.

Y, por último, crear espacios de convivencia amena y más oportuna entre el personal presente en oficina, para así generar intercambio de ideas, considerar incluir a la alta gerencia.

8. ANEXOS

Anexo 1: Guía temática- Grupo focal PREGUNTAS DEL GRUPO FOCAL

El grupo focal tiene una duración aproximada de 30 a 60 minutos, en la fase inicial se establece la confidencialidad y se incentiva a la participación, dando la bienvenida y planteando una pregunta introductoria ¿Si tuviera que describir su ambiente de trabajo en una palabra cuál sería?

FOCUS GROUP

a. Demandas y Carga de Trabajo

¿Cómo describirían su jornada laboral considerando sus tareas a realizar y tiempo disponible para ejecutarlas?

¿Qué ocurre cuando se presentan imprevistos dentro de la jornada de trabajo?

b. Organización del trabajo

¿Cuál es su idea que tienen de la asignación individual de actividades diarias o responsabilidades realizan dentro de la compañía?

¿Cómo influyen los plazos de entrega de las actividades dentro de la empresa?

c. Bienestar laboral

¿De qué manera influye el trabajo en su bienestar tanto físico como psicológico? ¿De qué manera la relación entre compañeros influye en su bienestar dentro del trabajo?

d. Propuestas de mejora

¿Qué medidas se podría realizar dentro de la empresa para mejorar su bienestar?

8. Con la información obtenida en audio del grupo focal se transcribe para luego realizar el análisis del mismo.

9. Como último punto se da a conocer los resultados obtenidos y se sugieren nuevas estrategias para tratar los riesgos psicosociales presentes.

Tabla para análisis de los datos obtenidos en el cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo.

Anexo 2: Guía del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Instrumentos para análisis de datos obtenidos en el cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo.

Los niveles de riesgo alto, medio y bajo se clasificarán de acuerdo a las respuestas de la unidad de análisis

Tabla 5. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Tomado del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2024).

Tabla 6. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales

Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem n el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35,38,53,56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50

Nota. Adaptado del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2024).

Tabla 7. Niveles de Riesgo de la encuesta de riesgos psicosociales

Nivel de riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Nota. Tomado del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2024).

Tabla 8. Nivel de riesgo general

Opción de respuesta	Puntuación
Todo el tiempo	5
La mayor parte del tiempo	4
Más de la mitad del tiempo	3
Menos de la mitad del tiempo	2
De vez en cuando	1
Nunca	0

Nota. Adaptado del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2024).

Tabla 9. *Tabla de nivel de bienestar de acuerdo al Índice de Bienestar*

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencial(laboralfamiliar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. Adaptado del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2024).

Cabe recalcar que los valores de la Tabla 7, se rigen a la suma de las puntuaciones que cada encuestado seleccionó, para luego multiplicar por cuatro, obteniendo el valor final en un rango entre 0 y 100.

Anexo 3. Tabulación de datos obtenidos tras la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo.

Tabla 10. Datos obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo realizada a la unidad de análisis.

	Preguntas	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Participante 5
Carga y ritmo de trabajo	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	3
	3	2	1	2	1	1
	4	2	2	2	2	2
Desarrollo de competencias	5	3	4	4	4	4
	6	4	3	3	4	4
	7	2	4	3	3	1
	8	4	2	3	4	4
Liderazgo	9	4	4	4	3	4
	10	4	4	4	4	3
	11	3	4	4	3	4
	12	4	3	4	2	4
	13	4	4	4	3	4
	14	4	4	4	3	3
Margen de	15	3	4	4	2	4

acción control	16	4	3	4	4	3
	17	4	4	4	4	3

	18	4	4	4	4	3
Organizació	19	3	2	3	2	3

n del trabajo	20	3	3	2	3	3
	21	2	3	2	3	2
	22	2	2	2	2	2
	23	2	1	2	1	1
	24	2	3	2	3	2
Recuperaci ón	25	4	3	4	3	2
	26	3	3	3	2	3
	27	3	4	4	3	3
	28	4	3	3	2	3
	29	3	3	4	3	3
Soporte y apoyo	30	4	4	4	3	4
	31	4	4	4	4	4
	32	4	4	4	4	4
	33	4	4	4	4	4
	34	2	2	2	2	2
Otros puntos	35	4	4	4	4	3

importantes	36	4	4	4	4	3
	37	4	4	4	4	3
	38	4	4	4	4	3
	39	4	4	4	4	3
	40	4	4	4	4	3

	41	4	4	4	4	3
	42	4	4	4	4	3
	43	4	4	4	4	4
	44	4	4	4	4	4
	45	4	4	4	3	3
	46	4	4	4	3	3
	47	4	4	4	4	4
	48	4	4	4	4	4
	49	4	4	4	3	4
	50	4	4	3	4	4
	51	4	4	4	4	4
	52	4	4	4	4	4
	53	4	4	4	4	4
	54	4	4	4	4	4
	55	4	4	3	4	4
	56	4	4	4	4	4

	57	3	3	3	4	4
	58	3	3	4	4	4

Tabla 11. Promedio de los puntajes obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales del ministerio del trabajo realizada a la unidad de análisis.

	Participante	Participante	Participante	Participante	Participante	Puntaje	RIESGO	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
Carga y ritmo de trabajo	7	6	7	6	7	(7-6)	ALTO	6,6
Desarrollo de competencias	13	13	13	15	13	(13-15)	BAJO	13,4
Liderazgo	23	23	24	18	22	(18-24)	BAJO	22
Margen de acción y control	15	15	16	14	13	(13-16)	BAJO	14,6
Organización del trabajo	14	14	13	14	13	(13-14)	MEDIO	13,6
Recuperación	17	16	18	13	14	(13-18)	BAJO	15,6
Soporte y apoyo	18	18	18	17	18	(17-18)	BAJO	17,8
Otros puntos importantes	94	94	93	93	86	(86-94)	BAJO	92

Tabla 12.*Datos obtenidos del Indice de Bienestar OMS*

Preguntas	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Más de la mitad del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
1	0	60	40	0	0	0
2	0	60	20	20	0	0
3	0	0	80	20	0	0
4	0	0	60	20	0	20
5	0	20	60	0	0	20

Tabla 13. Datos obtenidos del índice de bienestar de la OMS

Preguntas	Participante	Participante	Participante	Participante	Participante
	1	2	3	4	5
1	4	3	3	4	4
2	4	3	2	4	4
3	3	3	2	3	3
4	5	3	2	3	3
5	5	3	3	3	4
Puntaje	84	60	48	68	72

Anexo 4: Transcripción del grupo focal

Moderador: Buenos días, gracias a todos por su presencia, el día de hoy daremos inicio a un diálogo que consiste de 7 preguntas, no se sienta obligados a responder, si es de su pertenencia emitir algún comentario, adelante estoy presta a escucharlos.

A. Carga laboral

¿Cómo describirían su jornada laboral considerando sus tareas a realizar y tiempo disponible para ejecutarlas?

Participante 1: La carga laboral en la empresa es adecuada, ya que las actividades que realizo están acordes a mi rol y profesión, además que pueden cumplirse dentro de mi horario laboral.

Participante 2: A veces tengo demasiado trabajo y presión, pero trato de priorizar y enfocarme.

Participante 3: Considero que la carga laboral es alta. En general se logra cumplir con las tareas, pero muchas veces requiere trabajar con presión de tiempo y asumir funciones adicionales.

Participante 4: Una jornada laboral normal como todos los días, siguiendo los procesos y contactando con los clientes

Participante 5: asequible para poder realizar y ejecutar otras actividades.

¿Qué ocurre cuando se presentan imprevistos dentro de la jornada de trabajo? Participante 2: Me desespera, porque siempre son cierre de informes o auditorias

Participante 3: La carga laboral aumenta principalmente en fechas de cierre, cuando hay plazos ajustados o cuando falta personal y se deben asumir más responsabilidades.

Participante 4: Cuando surgen imprevistos o procesos urgentes, se priorizan las actividades a entregar sobre las demás

Participante 5: Se trata de coordinar y planificar para poder realizar la entrega por las mismas

B. Organización del trabajo

¿Cuál es su idea que tienen de la asignación individual de actividades diarias o responsabilidades

realizan dentro de la compañía?

Participante 4: Es muy equitativa en cuanto a la experiencia y función de cada uno, pero, cuando alguien tiene un poco más de carga laboral, se realizan reuniones y se distribuye según las actividades ósea quien tiene procesos menos pesados

Participante 5: Que se deben de realizar con orden y bajo responsabilidad y criterio, no a la maldita sea.

¿Cómo influyen los plazos de entrega de las actividades dentro de la empresa?

Participante 1: A veces no alcanzo a entregar, pero suele aumentar en ciertos periodos del año, sobre todo cuando en momentos que hay fallas en el servicio, se cae la red, algunos mantenimientos no programados o cuando es necesaria una atención inmediata fuera del horario laboral.

Participante 2: depende

Participante 3: El trabajo me da estrés cuando tengo muchas cosas que hacer plazos, el muy poco tiempo, falta de orden al decirme que cosas tengo que hacer.

Participante 4: Por lo general se deben entregar en la brevedad posible, pero se nos asigna en un tiempo prudente las actividades para ser entregadas a los clientes, igual debemos tomar en cuenta que los clientes prefieren lo más rápido posible por eso se les indica tiempos posibles de cumplir.

Participante 5: Influyen significativamente los plazos porque dependiendo de ello se trata de agilizar la entrega de las tareas o actividades.

C. Bienestar laboral

¿De qué manera influye el trabajo en su bienestar tanto físico como psicológico?

Participante 1: En realidad nada, lo único seria es sistema de turnos laborales, ya que en si el trabajo es cómodo.

Participante 2: Me pongo muy nerviosa cuando el jefe mete presión y también cuando existe falta

de comunicación entre todos.

Participante 3: La empresa podría mejorar la manera en que nos dan el trabajo, hacer pausas activas, mejorar la comunicación y un jefe que nos lidere.

Participante 4: En cuanto a lo físico y psicológico existe un desgaste, pero muchas veces si existe un desgaste más mental por lo que al final del día se termina con la mente por así decirlo, quemada

Participante 5: Influye en cierta manera en el estado de ánimo. Ya que un buen trabajo con buen ambiente laboral permite realizar las actividades de mejor manera, dentro y fuera de él.

¿De qué manera la relación entre compañeros influye en su bienestar dentro del trabajo?

Participante 2: La mayor parte del tiempo no puedo conversar porque tengo llamadas.

Participante 4: Un buen ambiente con los compañeros que pasamos toda una jornada laboral de 8 horas, influye positivamente, la carga mental es menos, al existir conversaciones entre compañeros durante el trabajo con risas y chistes, se pasa más a gusto y a nivel personal se trabaja de mejor manera

Participante 5: Influye en el estado de ánimo y en ayudarse como un equipo

D. Propuestas de mejora

¿Qué medidas se podría realizar dentro de la empresa para mejorar su bienestar? Participante 1:

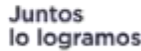
La empresa puede mejorar la organización de los turnos de descanso, lo que permitirá una mejor distribución de la carga de trabajo, además brindando capacitaciones técnicas continuas

Participante 2: Flexibilidad en horarios o días de trabajo en la casa.

Participante 4: La verdad me siento muy a gusto de las actividades que la empresa realiza, cumpleaños de empleados, celebración de fechas festivas, etc. En lo personal, todas las empresas deberían implementar este tipo de medidas para que sus empleados se sientan queridos y apreciados

Participante 5: Realizar más pausas activas y menos presión laboral

Anexo 5: Cuestionario de prevención de riesgos psicosociales

   				
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES				
Instrucciones para completar el cuestionario: 1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante. 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida. 3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos. 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral. 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta. 6. No existen respuestas correctas o incorrectas. 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador. 8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones. 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.				
Muchas gracias por su colaboración				
DATOS GENERALES				
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años
		3-10años		Igual o superior a 21
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años
		25-34años		Igual o superior a 53
		35-43años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro ecuatoriano:
		Mestizo/a:		Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:
CARGA Y RITMO DE TRABAJO				

		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				

3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				

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

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo.				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas.				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones.				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión.				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables.				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades.				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo.				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales.				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero.				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Nº	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje 0	Riesgo Bajo 175 a 232	Riesgo Medio 117 a 174	Riesgo Alto 58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo		0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control		0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo		0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación		0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo		0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes		0	73 a 96	49 a 72	24 a 48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS					

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

Nota. Tomado del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2024).

Anexo 6: Índice de bienestar OMS-5



Psychiatric Research Unit
WHO Collaborating Centre on Mental Health

WHO (Five) Well Being Index (1998 version)
OMS (cinco) Índice de Bienestar (versión 1998)

Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor como se ha sentido usted durante la últimas dos semanas. Observe que cifras mayores significan mayor bienestar. Ejemplo: Si se ha sentido alegre y de buen humor más de la mitad del tiempo durante las últimas dos semanas, marque una cruz en el recuadro con el número 3 en la esquina superior derecha.

<i>Durante las últimas dos semanas:</i>	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Más de la mitad del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
1. Me he sentido alegre y de buen humor	5	4	3	2	1	0
2. Me he sentido tranquilo y relajado	5	4	3	2	1	0
3. Me he sentido activo y enérgico	5	4	3	2	1	0
4. Me he despertado fresco y descansado	5	4	3	2	1	0
5. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan	5	4	3	2	1	0

Bibliografía

- Aguilar, & Vega. (2024). Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con Variables sociodemográficas y laborales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8728–874. https://doi.org/doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13026
- Buenahora, & Mendoza. (2023). *Análisis de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés de una organización en Santander*[Tesis doctoral]. Santander: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Retrieved agosto de 2025, from repository.uniminuto.edu
- Castaño, C. (Junio de 2024). *Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de transporte de mercancías por carretera*. [Tesis de maestría] Universidad de Barcelona. Retrieved Octubre de 2025, from recercat.cat/handle/2117/413181
- Castro, & Montenegro. (2024). *Análisis de riesgo psicosocial en una empresa privada de Guayaquil*. Universidad Politecnica Salesiana. Retrieved 3 de Enero de 2026, from dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/29108
- Cornejo, & Gualpa. (2024). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial del personal administrativo que labora en una empresa pública de la ciudad de Cuenca*[Tesis de pregrado]. Universidad de Cuenca, Cuenca. Retrieved 20 de Enero de 2026, from dspace.ucuenca.edu.ec/items/31866498-28d7-41e9-b716-e1cd09bbda55
- Figuerola. (2025). *Condiciones laborales y ansiedad en el área administrativa de una empresa privada de transporte de carga pesada en el sur de Quito, en el periodo 2024-2025*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana. Retrieved 23 de agosto de 2025, from repositorio.ups
- Fonseca, Solano, & Barragán. (2022). *Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el*

- desempeño del personal de la empresa de transporte de carga Transvolcarga S.A.* Bogotá: Universidad ECCI. Retrieved 1 de noviembre de 2026, from repositorio.ecci.edu
- Herrera, M. (2019). *Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación*. Quito: [Tesis de maestría], Universidad Andina Simon Bolivar. Retrieved Octubre de 2025, from <https://repositorio.uasb.edu.ec/>
- Jurado. (2021). Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Cuenca-Ecuador. (1-27). dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11096/1/16634
- Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for re-design*. Admins Sci Q. Retrieved Febrero de 2026.
- Machado, J., Méndez, J., Pinelli, R., Quintero, A., & Jiménez, M. (2022). Índice de Bienestar Emocional en Médicos Residentes con el Instrumento OMS-5. *Revista Médica Clínica*. <https://doi.org/doi.org/10.5281/zenodo.5888570>
- Martínez. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *Redalyc*. Retrieved 13 de noviembre de 2025, from redalyc.org/journal/104/10474861012/
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2017). *Acuerdo Ministerial N.º 82: Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Retrieved 14 de septiembre de 2025, from www.trabajo.gob.ec
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2021). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Quito, Ecuador. Retrieved Octubre de 2025, from www.trabajo.gob.ec
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y

cambios actuales. *Scielo*, 57. Retrieved 2 de Octubre de 2025, from https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002 Mosquera, & Romero. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de transporte en Caquetá Colombia. *Amazonia Investiga*, 26-39. <https://doi.org/doi.org/10.34069/AI/2023.71.11.2>

Moya. (2023). Moya Quijano, A. M. (2023). *Factores de riesgo psicosocial dentro del clima laboral que influyen en el estrés laboral y en la satisfacción de los trabajadores*[Tesis pregrado]. Institución universitaria Politécnico grancolombiano. <https://doi.org/hdl.handle.net/10823/7647>

Muñoz, Orellano, & Hernandez. (s.f.). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psigente*, 532-544. <https://doi.org/doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Narea. (2019). *Análisis de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de una empresa de transporte pesado del cantón Cuenca y elaboración de un plan de acción*[Tesis de posgrado]. Univeridad de Cuenca. dspace.ucuenca.edu.ec

Ordoñez, Merino, Navarrete, & Saltos. (2023). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quirola Guayaquil. Ecuador. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación*.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s.f.). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. [Internet] *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*. Ginebra, Suiza. Retrieved 6 de noviembre de 2025, from <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la salud. (2023). *La OMS estima pérdidas de 1 billón de dólares al año por los problemas de salud mental relacionadas al trabajo*. Retrieved 27 de Enero de 2026,

from Organización Mundial de la salud: edicionmedica.ec/secciones/salud- publica/la-oms-estima-perdidas-de-1-billon-de-dolares-al-ano-por-los-problemas-de- salud-mental-relacionadas-con-el-trabajo-100110

Organización Mundial de la salud. (octubre de 2024). *Indice de Bienestar OMS-5*. Retrieved 27 de Enero de 2026, from Organización mundialde la salud: <https://www.who.int/es/publications/m/item/WHO-UCN-MSD-MHE-2024.01>

Pilligua, & Arteaga. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Redalyc*. Retrieved 4 de octubre de 2025, from redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/

Pozo, E. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*[Tesis de posgrado]. Quito,Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved 12 de noviembre de 2025, from repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165

Sandoval, F., & Carvajal, C. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral desde el ámbito administrativo y la gestión del talento humano. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresa*, 56-66. Retrieved 27 de Enero de 2026, from gestionjoven.org/wp-content/uploads/2024/06/Vol25_num2_4.pdf

Sierra. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Redalyc*. <https://doi.org/doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

Soliz. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Redalyc*. <https://doi.org/doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

Uquillas, C. (2025). *Evaluación de riesgos psicosociales con el Test del Ministerio del Trabajo en la empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA*[Tesis de pregrado]. Riobamba-Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Retrieved 10 de Enero de 2026.

Vargas, Bernáldez, & Gómez. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores

de una empresa textil. *Scielo*, 20(1).

<https://doi.org/doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>

Vega, Maguiña, Soto, Lama, & Correa. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. <https://doi.org/doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>



**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, **Guaramag Rochina Viviana Mariuxi**, con **C.C: 0954188967**, autor del trabajo de titulación: ***“Evaluación de los riesgos psicosociales del personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil”***, 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

Guaramag Rochina Viviana Mariuxi



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Evaluación de los riesgos psicosociales del personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil		
AUTORES:	Guaramag Rochina Viviana Mariuxi		
REVISOR/ TUTOR:	PSIC. ALEXANDRA GALARZA COLAMARCO,Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/ FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de marzo de 2026	No. DE PÁGINAS:	65
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad ocupacional, riesgos psicosociales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgo psicosocial, bienestar laboral, prevención, salud ocupacional, entorno laboral.		
RESUMEN: El presente estudio de caso se analizó los riesgos psicosociales del personal administrativo de una compañía de transporte pesado de Guayaquil, considerando el bienestar de la unidad de análisis y los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos. El estudio adoptó un enfoque metodológico mixto, de tipo descriptivo-diagnóstico, sin intervención, con un predominio cuantitativo. En la fase cuantitativas se aplicó el cuestionario de riesgos psicosociales emitido por el ministerio de trabajo, índice de bienestar de la OMS y como herramienta en la fase cualitativa para profundizar la obtención de información la realización de un grupo focal. En los resultados obtenidos se evidenciaron niveles altos de carga y ritmo de trabajo, además de niveles medios en organización del trabajo, sin embargo, en el bienestar laboral reveló variabilidad entre los individuos encuestados. A raíz de esto se recomendó nuevas estrategias preventivas encaminadas a la reducción de los riesgos psicosociales.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0980815100	E-mail: Viviana.guaramag@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
	Teléfono: 3804600		
INSTITUCIÓN:	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec		

SECCION PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DECLASIFICACION:	
DIRECCIÓN URL (t.esis enla web):	