

Psychosocial risks for professionals of a public municipal company in Cuenca, Ecuador

Riesgos Psicosociales En Profesionales De Una Empresa Pública Municipal De Cuenca-Ecuador

Autores:

Guzhñay-Bermeo, María Isabel
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



maria.guzhnay.99@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0007-1651-4160>

Carrera-Alvarez, Esteban Rodrigo
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



esteban.carrera@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-9359-5853>

Fechas de recepción: 18-FEB-2025 aceptación: 18-MAR-2025 publicación: 31-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigiar.com/>

Resumen

Cada vez cobra mayor interés la Salud y Seguridad Laboral dentro de ello los riesgos psicosociales van adquiriendo importancia en la vida profesional. El presente artículo tuvo como objetivo determinar los riesgos psicosociales en profesionales de una empresa Pública Municipal de Cuenca-Ecuador. El método que se empleó es descriptivo, cuantitativo, y observacional, se evaluó a 106 trabajadores, los cuales respondieron al cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 en su versión media, los resultados encontrados muestran que hay una predominancia en el área laboral del sexo masculino con edad entre 31 a 45 años, los roles principales son en funciones operativas, relacionadas con los puestos de trabajo en personal patrulla y bicicleta. Los datos indican que la mayoría muestra una fuerza laboral estable a largo plazo. Sin embargo, en cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría de los participantes se sienten insatisfechos. Además, muchos trabajadores experimentan exigencias emocionales, mostrando niveles de estrés cuya mediana indica que la mitad de los participantes tienen niveles menores o iguales a este valor. Estos hallazgos nos muestran que existe una gran complejidad en las dinámicas laborales, siendo necesario estrategias que ayuden a promover un entorno laboral seguro y efectivo.

Palabras clave: Salud; Seguridad laboral; Riesgos; Psicosociales; Empresa Pública

Abstract

Occupational health and safety is gaining more and more interest, and psychosocial risks are becoming increasingly important in professional life. The objective of this article was to determine the psychosocial risks in professionals of a Municipal Public Company of Cuenca-Ecuador. The method used was descriptive, quantitative, and observational, 106 workers were evaluated, who responded to the CoPsoQ-ISTAS21 Questionnaire in its medium version, the results found show that there is a predominance in the work area of the male sex with age between 31 to 45 years, the main roles are in operational functions, related to the jobs in patrol staff and bicycle. The data indicate that the majority show a long-term stable workforce. However, in terms of job satisfaction, most participants feel dissatisfied. In addition, many workers experience emotional demands, showing stress levels whose median indicates that half of the participants have levels less than or equal to this value. These findings show us that there is a great complexity in the work dynamics, being necessary strategies that help to promote a safe and effective work environment.

Keywords: Health; Occupational safety; Risks; Psychosocial; Public enterprise

Introducción

Los riesgos psicosociales son condiciones que adquieren relevancia a medida que cambian aspectos de la vida laboral, lo que requiere su identificación, estudio, evaluación y control (Castro y Romero, 2022). Los factores psicosociales se refieren a cualquier condición que un individuo experimenta en su relación con su entorno social y organizacional, afectando su salud y bienestar físico, psíquico y social (Espinoza et al., 2020).

Existen pruebas de que los riesgos psicosociales son factores de riesgo para la salud. A pesar de ello, sigue siendo difícil desarrollar e implementar medidas adecuadas para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables (Schuller, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), 2,8 millones de trabajadores mueren cada año por enfermedades relacionadas con el trabajo y se producen unos 375 millones de accidentes laborales no mortales. Esto genera alrededor del 4 % de costos económicos y humanos (Schreibauer et al., 2020).

Un estudio en Valencia, España, con mujeres trabajadoras, muestra que los hombres tienen mayor prevalencia de riesgos físicos y accidentes laborales, mientras que las mujeres están más expuestas a riesgos psicosociales, lo que aumenta la probabilidad de patologías psicosomáticas (Payá, 2020).

Otro estudio sobre "Riesgos psicosociales y teletrabajo" menciona que, según la Sexta Encuesta Europea sobre las condiciones del trabajo (Eurofound, 2017), el 23 % de los trabajadores de la UE afirma que debe trabajar a gran velocidad, siendo Bulgaria y Letonia los países con menor porcentaje 11 % (Riesgos psicosociales y teletrabajo, 2022).

Una investigación realizada a empleados en empresas de Medellín muestra que la salud mental, la vitalidad y los síntomas de estrés podrían estar causados por el exceso de trabajo. Concluye que existen factores de riesgo psicosocial que afectan la salud psicológica del trabajador (Benjumea et al., 2023).

En Brasil, un análisis señala que los factores de riesgos psicosociales son interacciones dinámicas entre diversas dimensiones, y su alteración genera riesgos que impactan la salud de los trabajadores (Medina et al., 2020).

Una publicación de 2023 en las Islas Galápagos, Ecuador, resalta que los riesgos psicosociales afectan la salud general de los trabajadores, concluyendo que es esencial mejorar el clima laboral para asegurar bienestar y salud (Mancero et al., 2023).

Un proyecto realizado en 2020 en una empresa petrolera en Ecuador indicó que hay dimensiones problemáticas de riesgos psicosociales: el ritmo del trabajo y la inseguridad laboral son las de mayor prevalencia (Montalvo, 2020).

El propósito de esta investigación es determinar los riesgos psicosociales en profesionales de una empresa Pública Municipal de Cuenca, Ecuador, lo que permitirá implementar medidas correctivas y preventivas para mejorar el bienestar de los empleados y la productividad laboral. Con base en lo anterior, este estudio planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en profesionales de una empresa Pública Municipal?

Esta publicación se justifica por la necesidad de identificar, evaluar y actuar sobre los riesgos psicosociales que afectan al trabajador en los ámbitos físico, social y psíquico.

En el ámbito empresarial, se han generado ambientes laborales diversificados, donde el confort de los empleados, la salud mental y los riesgos psicosociales son aspectos claves para una adecuada gestión organizacional (Cañas et al., 2024).

Según el grado de incidencia de los riesgos psicosociales, se puede ver afectada la productividad y el compromiso de los colaboradores, con aumento de los niveles de ausentismo y accidentabilidad, lo que impacta gravemente en las relaciones interpersonales y familiares de los trabajadores (Alzate et al., 2022).

Los principales beneficiarios directos son los profesionales de la empresa donde se ejecutó el estudio, quienes podrán comprender y buscar acciones para prevenir los riesgos psicosociales de su entorno profesional. Los beneficiarios indirectos inmediatos son los usuarios, familiares, así como la comunidad científica médica, estudiantes y docentes de medicina, e investigación en general.

Exploración histórica y actual de los riesgos psicosociales en los profesionales de las empresas

Entre 1961-1970 surgen los primeros estudios psicosociales en el ambiente laboral, junto con la psicología ocupacional, aunque sin un concepto formal. En 1984, la OIT y la OMS definieron los factores psicosociales en el trabajo como: “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización, por un lado, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, por otro, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral” (Valencia y Rivera, 2023).

Históricamente, el entorno laboral ha sido un riesgo para la salud de los trabajadores. El trabajo físico, especialmente la mano de obra forzada, se veía como una forma de subsistencia que afectaba la salud. Además, el trabajo no se valoraba y se consideraba servil, viendo las enfermedades del trabajador como un problema personal (Astudillo y Quinde, 2024).

Los horarios y turnos de trabajo han incidido en la exposición a riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, generando accidentes o enfermedades laborales (Calizaya et al., 2020). A finales del siglo XX, se identificaron los riesgos psicosociales como condiciones laborales que afectan la salud mental, social y física, predisponiendo a los trabajadores a padecimientos (Astudillo y Quinde, 2024). Por ello, es clave intervenir en la prevención de riesgos laborales. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que los riesgos psicosociales, como otros riesgos para la salud, deben evitarse o, si no es posible, evaluarse y combatirse desde su origen (Art. 15 LPRL) (CoPsoQ istas 21 versión 2).

Hoy en día, las relaciones empleador y empleado son más transicionales, con un aumento del empleo a tiempo parcial y contratos cortos, lo que genera incertidumbre e inseguridad laboral (Pujol y Lazzaro, 2021). Es esencial contar con una estructura organizacional para comprender el funcionamiento, las condiciones y los retos de una empresa (Pinto et al., 2022).

Estudios previos sobre riesgos psicosociales en profesionales de empresas

Una publicación realizada en el Norte de Alemania, titulada “Barriers and drivers of psychosocial risk assessments in German micro and small-sized enterprises: a qualitative study with owners and managers”, destaca la importancia de evaluar los riesgos psicosociales y educar en salud mental a los colaboradores de las empresas (Pavlista et al., 2021).

Una revisión sistemática efectuada por el departamento de Psicología de la Universidad de Almería, España, junto con la Universidad Autónoma de Santiago, Chile, explican que las organizaciones están implementando intervenciones psicológicas para generar bienestar en los empleados y promover el desempeño laboral (Pérez et al., 2020).

En 2020, se realizó un estudio titulado “Psychosocial factors and worker health: comparisons between private and public sectors in Australia”, en el que se estudiaron 1,571 empleados del sector público y 2,260 del sector privado. Los resultados mostraron que los trabajadores del sector público reportan mayores demandas laborales y menos recursos que los del sector privado. Además, revelan que fortalecer el clima laboral mejora el compromiso de los empleados (Bailey et al., 2020).

Entre 2021 y 2022, en Chile se realizó una investigación con el objetivo de “Identificar algunos riesgos laborales como musculoesqueléticos, psicosociales y características sociodemográficas en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de la región de Antofagasta”. El estudio se aplicó a 273 trabajadores, los resultados destacaron una relación entre las dimensiones de exigencias psicológicas y compensaciones con los cargos, y entre exigencias psicológicas y actividad económica (Solari et al., 2024).

Un estudio descriptivo correlacional y de diseño no experimental realizado en Perú, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y desempeño laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021”. Uno de los resultados muestra que el factor de riesgo psicosocial predominante en varones y mujeres fue apoyo social y calidad de liderazgo, con medias de 29.10 y 29.7 respectivamente (De los Santos y Espinoza, 2021).

En una revisión documental realizada en Cali, Colombia, en 2020, se propusieron estrategias para mitigar factores de riesgo psicosocial extralaborales e intralaborales. Se emplearon 85 encuestas y 6 entrevistas a fondo, además de una selección de literatura a conveniencia, obteniendo como resultado que existe un mayor riesgo de estrés que afecta la salud de los trabajadores (Ledesma et al., 2020).

Un estudio realizado en 2024 sobre “Factores de riesgos psicosociales y clima laboral en la empresa pública de movilidad del Cantón Latacunga” utilizó una muestra de 137 colaboradores activos. El instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial fue tomado de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo (2018), con una fiabilidad de 0.967 y un valor de KMO de 0.901. Los resultados destacan niveles preocupantes en las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial (Acosta y Cando, 2024).

En 2023, un artículo publicado en la Revista Espíritu Emprendedor Tes, realizado en Ecuador-Galápagos, utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos del Ministerio de Trabajo de Ecuador, compuesto por 58 ítems distribuidos en ocho dimensiones, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.937. Los resultados mostraron niveles bajos de riesgos psicosociales, con solo el 7 % presentando riesgos medios, para los cuales se deben implementar estrategias de prevención y gestión (Villafuerte y Morales, 2023).

En Quito, Ecuador, se llevó a cabo el proyecto “Diseño e implementación de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el área de Recursos Humanos en la Empresa EPMMOP de marzo a junio del 2021”, con la participación de 67 servidores públicos de la dirección de Talento Humano. Uno de los resultados más relevantes muestra que los riesgos psicosociales que causan mayores problemas entre compañeros son el acoso laboral, con un 40 % en riesgo medio y un 23 % en riesgo alto (Hidalgo, 2022).

Medición y evaluación de los riesgos psicosociales

Existen diversos instrumentos de medición empleados en la evaluación de los riesgos psicosociales. En México, el gobierno federal publicó en octubre de 2018 la Norma Oficial Mexicana NOM-035, que incluye varios instrumentos en formato de cuestionarios (Madero et al., 2023). Esta norma propone la evaluación y diagnóstico de los factores de riesgo

psicosocial en el trabajo y se utiliza en centros con más de 50 empleados, con el objetivo de promover el bienestar y la salud de los trabajadores (Littlewood et al., 2020).

Otro instrumento común es el de evaluación de riesgos psicosociales 179, parte de la metodología FPSICO 4.0, desarrollada por el Instituto de Higiene y Seguridad de España, y el cuestionario para la evaluación de estrés (tercera versión) de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo de Colombia (Cedeño y Tituana, 2022), los cuales son muy utilizados en el campo de la investigación.

El cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador evalúa aspectos asociados al riesgo psicosocial mediante una escala Likert de 1 a 4. Consta de 58 preguntas divididas en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos como acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral, emocional y salud autopercebida (Crespo y Espinoza, 2021).

El método CoPsoQ-istas21 es una herramienta internacional utilizada para evaluar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, originada en el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca. Es uno de los instrumentos más empleados en investigación y evaluación de riesgos, y una adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) (Mena et al., 2023).

Existen varias versiones del cuestionario según el tipo de empresa: versión corta para empresas con menos de 25 trabajadores, versión media para más de 25 y una más extensa para investigadores. La versión media incluye 21 dimensiones, agrupadas en 5 grupos: exigencias psicológicas (cuantitativas, cognitivas, emocionales, de ocultar emociones y sensoriales), influencia y desarrollo de habilidades (influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo e integración en la empresa), apoyo social y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, relación social y sentimiento de grupo), compensaciones (inseguridad y estima) y doble presencia (Martínez, 2020).

Material y métodos

El método aplicado en este estudio es el hipotético deductivo que desde la observación de los fenómenos del entorno permite inferir en la causalidad de los mismos y los efectos que provocan en la población (De Lima et al., 2022). El tipo de investigación es cuantitativa porque la justificación de su aplicación consiste en la recolección de datos de campo, su tabulación, análisis e interpretación de los resultados que permiten corroborar la pregunta de investigación (Jiménez, 2020). El diseño del estudio es descriptivo porque en los estudios previos se encuentran estadísticos descriptivos del fenómeno de investigación en tablas o figuras (Galarza, 2020). El estudio es no experimental porque el investigador no manipulará intencionalmente a las variables de investigación. Es corte transversal porque los datos son recogidos en un solo momento, analizados, interpretados y presentados para la publicación (Fernández, 2020).

El sujeto de investigación son los profesionales públicos. El objeto de estudio es una empresa Municipal de Cuenca, Ecuador. La población de estudio es de 106 profesionales, los cuales en su gran mayoría son del sexo masculino, se decidió realizar un muestreo con criterio

censal, es decir, se estudió a la totalidad de la población de una Empresa Pública Municipal de la ciudad de Cuenca, misma que se encarga de gestionar, administrar, regular y controlar el sistema de movilidad. La técnica de trabajo de campo es la encuesta. El instrumento de medición es el Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (CoPsoQ- ISTAS21 versión 1.5). Es una herramienta que ha tomado relevancia en los últimos años, se considera como uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación general. CoPsoQ- ISTAS21 identifica los riesgos al nivel de menor complejidad, facilitando la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas (López y Herrera, 2022). Este cuestionario se sugiere aplicarlo en aquellas empresas que cuentan con 25 o más trabajadores, pues Istas21 tiene un proceso participativo. Además, procura mantener el anonimato de los participantes. Tiene preguntas estandarizadas, constituyéndose un elemento que puede ser empleado en todos los países (Castillo, 2023).

Se utilizó un consentimiento informado respetando los principales criterios éticos de autonomía, propósito del estudio, riesgos y beneficios, procedimiento de aplicación y derechos del sujeto investigado. Además, los datos tomados se trataron bajo confidencialidad de datos anonimizándolos y se resguardarán bajo los mecanismos establecidos por la Ley de Protección de datos del Ecuador.

Para este trabajo se realizó el siguiente procedimiento del análisis de datos. Para el análisis de las variables cuantitativas de tipo discretas y continuas en primera instancia se identificó la distribución de los mismos a través del estadístico Shapiro Wilk que evidenció un valor p inferior a 0.05 por lo que se establece que no existe una distribución homogénea y por ello se analizó la mediana y el rango intercuartílico como medidas descriptivas de tendencia central y dispersión. Para las variables cualitativas se realizó un análisis de las frecuencias y porcentajes. También se analizaron las variables cualitativas por subgrupos (rangos de edad, sexo y departamento) a través de tablas de contingencia. Todos los procesos estadísticos se realizaron mediante el paquete informático de licencia libre Jamovi 2.3.26.

Resultados

Este trabajo tuvo como objetivo evaluar los riesgos psicosociales en una empresa laboral de Cuenca. Se analizó la tasa de respuesta, que fue del 100% ($N=106$), lo que permitió proceder con el análisis de datos ($>60\%$). En cuanto a las características sociodemográficas, la mayoría de la población es masculina y de entre 31 y 45 años. Se observó que la mayoría de los trabajadores se desempeñan en funciones operativas, como patrullas y vigilancia, actividades comunes en empresas con un alto número de empleados operativos.

Más de la mitad de los trabajadores tiene más de 5 años de antigüedad, lo que sugiere un ambiente laboral estable, con alta retención y experiencia. La mayoría tiene contrato fijo, lo que refleja un compromiso a largo plazo y estabilidad laboral. Un tercio trabaja en jornada partida, indicando flexibilidad en los horarios, mientras que otro tercio realiza entre 41 y 45 horas semanales, y otro más de 45 horas, lo que es común en trabajos operativos con presencia constante, como patrullajes y seguridad, tal como se observa en la tabla 1.

Tabla 1

Características sociodemográficas y condiciones laborales de la población de estudio

Características	n	%
Sexo		
Mujer	27	25.5
Hombre	79	74.5
Edad		
0-30	26	24.5
31-45	74	69.8
45-90	6	5.7
Departamento		
Operativo	95	89.6
Administrativo	11	10.4
Puesto de trabajo		
Jefe y/o Subjefatura	3	2.8
Inspector y/o Subinspector	2	1.9
Administrativo	15	14.2
Personal pedestre	19	17.9
Personal motorizado	12	11.3
Personal patrulla	25	23.6
Personal bicicleta	30	28.3
Antigüedad		
Menos de 30 días	4	3.8
Entre 1 mes y hasta 6 meses	7	6.6
Más de 6 meses y hasta 2 años	11	10.4
Más de 2 años y hasta 5 años	17	16.0
Más de 5 años y hasta 10 años	43	40.6
Más de 10 años	24	22.6
Relación laboral		
Soy fijo	100	94.3
Soy temporal	6	5.7
Horario de trabajo		
Jornada partida	40	37.7
Turno fijo de mañana	4	3.8
Turno fijo de tarde	11	10.4
Turno fijo de noche	2	1.9
Turnos rotatorios excepto el de noche	19	17.9
Turnos rotatorios con el de noche	30	28.3
Horas trabajadas		
30 horas o menos	4	3.8
De 31 a 35 horas	11	10.4
De 36 a 40 horas	13	12.3
De 41 a 45 horas	38	35.8
Más de 45 horas	39	36.8
No contesta	1	0.9

Fuente: Elaboración propia a partir del empleo del cuestionario CoPsoQ istas21 versión media.

Al analizar las puntuaciones y categorías de la dimensión de salud mental y satisfacción laboral, se observa que, en salud mental, la mediana indica que la mitad de la muestra tiene un puntaje igual o inferior a este valor. El rango intercuartílico muestra una dispersión moderada, lo que sugiere cierta variabilidad en el bienestar mental. En cuanto al estrés, la mediana indica que la mitad de los participantes tienen niveles menores o iguales a este valor. El rango intercuartílico es más amplio que en salud mental, sugiriendo mayor variabilidad en los niveles de estrés. En el caso del Burnout, la mediana indica que la mayoría tiene un puntaje igual o inferior a este valor, con un rango intercuartílico relativamente alto, lo que sugiere gran variabilidad en los niveles de agotamiento. Respecto a la percepción de la salud, la mayoría considera su salud como buena o regular, pocos evaluándola como mala y un pequeño porcentaje como excelente, lo que refleja una tendencia positiva, aunque con una proporción significativa en el rango intermedio. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría se siente insatisfecha o muy insatisfecha, mientras que solo una minoría se siente satisfecha, y unos pocos muy satisfechos. Esto indica que la insatisfacción laboral es predominante, lo que podría ser un área crítica para intervenciones, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2
Percepción de salud, salud mental y satisfacción laboral

Características	Med	RIC
Salud_mental	12.00	5.00
Estrés	8.00	6.75
Burnout	8.00	8.00

	N	%
Percepción_salud		
Excelente	9	8.5
Muy buena	16	15.1
Buena	38	35.8
Regular	27	25.5
Mala	4	3.8
No responde	12	11.3
Cat_Salud_mental		
Encima_Media	6	5.7
Media	97	91.5
Debajo_Media	3	2.8
Cat_estrés		
Encima_Media	6	5.7
Media	98	92.5
Debajo_Media	2	1.9
Cat_Burnout		
Encima_Media	4	3.8
Media	102	96.2
Satisfacc_Laboral		
Muy satisfecho/a	5	4.7
Satisfecho/a	38	35.8

Insatisfecho/a	54	50.9
Muy insatisfecho/a	5	4.7
No responde	4	3.8

Fuente: Elaboración propia a partir del empleo del cuestionario CoPsoQ istas21 versión media.

Al analizar las dimensiones de exposición por sexo, se observa que los hombres perciben su entorno laboral de manera más favorable que las mujeres, especialmente en aspectos como las exigencias cuantitativas, la influencia y el apoyo social de compañeros. Ambos géneros ven las exigencias emocionales y la doble presencia de manera intermedia, pero los hombres son más optimistas respecto a la previsibilidad y el reconocimiento. Además, la confianza vertical y la justicia laboral son vistas de manera más positiva por los hombres, quienes también prefieren ligeramente la opción más favorable en la calidad de liderazgo. Sin embargo, los hombres perciben de manera más negativa las condiciones de trabajo y el apoyo social de superiores, aunque en menor medida que las mujeres. A pesar de estar más satisfechos con su entorno laboral, los hombres presentan opiniones divididas sobre la seguridad en el empleo y la claridad del rol.

Las mujeres, por otro lado, tienen una percepción más crítica sobre varios aspectos laborales. Ven la inseguridad en el empleo y las condiciones de trabajo de manera más desfavorable, con mayor proporción considerando estos aspectos negativos. Aunque consideran las exigencias cuantitativas y la doble presencia de forma intermedia, tienen una visión más crítica del sentido del trabajo y las posibilidades de desarrollo. A pesar de valorar positivamente el apoyo social de compañeros y la claridad del rol, las mujeres tienen una percepción más crítica sobre la justicia laboral y la calidad del liderazgo, lo que refleja expectativas más altas.

Por departamento, los trabajadores operativos perciben las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo y la exigencia emocional de manera favorable o intermedia. Un alto porcentaje considera positiva la claridad de su rol y el apoyo social de compañeros y superiores, con una percepción destacada de la calidad del liderazgo y la previsibilidad de las tareas. Las posibilidades de desarrollo y el sentido del trabajo se perciben más negativamente, aunque no predominante. Los operativos son más optimistas sobre su influencia y su capacidad para equilibrar la doble presencia.

Los empleados administrativos tienen percepciones más críticas en la mayoría de los aspectos. En áreas como exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencia emocional y apoyo social, tienen opiniones más desfavorables o intermedias. Su visión sobre desarrollo e influencia también es menos positiva. Aunque son más optimistas sobre la justicia laboral, la calidad del liderazgo y la previsibilidad, la percepción general es más negativa que en los operativos. Un pequeño porcentaje de administrativos percibe algunos aspectos más favorablemente, pero en menor medida.

Finalmente, por rangos etarios, las personas menores de 35 años tienen una percepción más favorable, especialmente en exigencias cuantitativas y ritmo de trabajo. Los de 36-44 años experimentan más dificultades en áreas como el sentido del trabajo y la claridad del rol, mostrando tendencias intermedias o desfavorables. Las personas mayores de 45 años se ubican mayormente en categorías intermedias o desfavorables, especialmente en exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo y apoyo social superiores, lo que sugiere que este grupo enfrenta mayores desafíos en su entorno laboral.

Factores como el apoyo social de compañeros y superiores, calidad de liderazgo y previsibilidad muestran variaciones significativas entre los grupos. Las personas menores de

35 años perciben mayor calidad de liderazgo y apoyo social, mientras que los de 36-44 años reportan más dificultades, especialmente en el apoyo social de superiores. El grupo mayor de 45 años tiene una distribución más equilibrada, pero enfrenta desafíos en áreas como reconocimiento y confianza vertical, con respuestas más desfavorables. Esto refleja diferencias generacionales en la experiencia y percepción de las condiciones laborales, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

Dominios de exposición por sexo, edad y departamento (N=106)

Características	Mujer		Hombre		Operat		Admi		< 35		36-44		> 45	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Exigencias cuantitativas														
Más desfavorable	0	0.0	6	5.7	6	5.7	0	0.0	1	0.9	4	3.8	1	0.9
Situación intermedia	12	11.3	33	31.1	40	37.7	5	4.7	10	9.4	32	30.2	3	2.8
Más favorable	15	14.2	40	37.7	49	46.2	6	5.7	15	14.2	38	35.8	2	1.9
Ritmo de trabajo														
Más desfavorable	8	7.5	18	17.0	20	18.9	6	5.7	4	3.8	19	17.9	3	2.8
Situación intermedia	13	12.3	42	39.6	51	48.1	4	3.8	14	13.2	38	35.8	3	2.8
Más favorable	6	5.7	19	17.9	24	22.6	1	0.9	8	7.5	17	16.0	0	0.0
Exigencia emocional														
Más desfavorable	1	0.9	11	10.4	10	9.4	2	1.9	1	0.9	9	8.5	2	1.9
Situación intermedia	16	15.1	37	34.9	49	46.2	4	3.8	12	11.3	39	36.8	2	1.9
Más favorable	10	9.4	31	29.2	36	34.0	5	4.7	13	12.3	26	24.5	2	1.9
Esconder emociones														
Más desfavorable	4	3.8	13	12.3	17	16.0	0	0.0	4	3.8	13	12.3	0	0.0
Situación intermedia	17	16.0	41	38.7	50	47.2	8	7.5	14	13.2	41	38.7	3	2.8
Más favorable	6	5.7	25	23.6	28	26.4	3	2.8	8	7.5	20	18.9	3	2.8
Doble presencia														
Más desfavorable	2	1.9	14	13.2	16	15.1	0	0.0	4	3.8	10	9.4	2	1.9
Situación intermedia	16	15.1	36	34.0	45	42.5	7	6.6	12	11.3	38	35.8	2	1.9
Más favorable	9	8.5	29	27.4	34	32.1	4	3.8	10	9.4	26	24.5	2	1.9
Influencia														
Más desfavorable	8	7.5	13	12.3	18	17.0	3	2.8	3	2.8	16	15.1	2	1.9
Situación intermedia	9	8.5	28	26.4	32	30.2	5	4.7	10	9.4	24	22.6	3	2.8
Más favorable	10	9.4	38	35.8	45	42.5	3	2.8	13	12.3	34	32.1	1	0.9
Posibilidades desarrollo														
Más desfavorable	8	7.5	23	21.7	25	23.6	6	5.7	3	2.8	24	22.6	4	3.8
Situación intermedia	11	10.4	30	28.3	38	35.8	3	2.8	13	12.3	26	24.5	2	1.9

Más favorable	8	7.5	26	24.5	32	30.2	2	1.9	10	9.4	24	22.6	0	0.0
Sentido del trabajo														
Más desfavorable	14	13.2	33	31.1	38	35.8	9	8.5	6	5.7	36	34.0	5	4.7
Situación intermedia	6	5.7	26	24.5	31	29.2	1	0.9	12	11.3	19	17.9	1	0.9
Más favorable	7	6.6	20	18.9	26	24.5	1	0.9	8	7.5	19	17.9	0	0.0
Claridad del rol														
No responde	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Más desfavorable	4	3.8	16	15.1	17	16.0	3	2.8	3	2.8	16	15.1	1	0.9
Situación intermedia	11	10.4	29	27.4	37	34.9	3	2.8	11	10.4	25	23.6	4	3.8
Más favorable	12	11.3	33	31.1	40	37.7	5	4.7	11	10.4	33	31.1	1	0.9
Conflicto de rol														
No responde	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Más desfavorable	2	1.9	13	12.3	15	14.2	0	0.0	3	2.8	12	11.3	0	0.0
Situación intermedia	12	11.3	30	28.3	39	36.8	3	2.8	12	11.3	29	27.4	1	0.9
Más favorable	13	12.3	35	33.0	40	37.7	8	7.5	10	9.4	33	31.1	5	4.7
Apoyo social compañeros														
No responde	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Más desfavorable	5	4.7	20	18.9	20	18.9	5	4.7	2	1.9	20	18.9	3	2.8
Situación intermedia	10	9.4	31	29.2	38	35.8	3	2.8	14	13.2	27	25.5	0	0.0
Más favorable	12	11.3	27	25.5	36	34.0	3	2.8	9	8.5	27	25.5	3	2.8
Sentimiento de grupo														
No responde	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Más desfavorable	9	8.5	20	18.9	23	21.7	6	5.7	4	3.8	23	21.7	2	1.9
Situación intermedia	9	8.5 %	30	28.3 %	37	34.9 %	2	1.9 %	11	10.4 %	27	25.5 %	1	0.9 %
Más favorable	9	8.5 %	28	26.4 %	34	32.1 %	3	2.8 %	10	9.4 %	24	22.6 %	3	2.8 %
Apoyo social superiores														
No responde	1	0.9 %	6	5.7 %	4	3.8 %	3	2.8 %	0	0.0 %	6	5.7 %	1	0.9 %
Más desfavorable	12	11.3 %	36	34.0 %	42	39.6 %	6	5.7 %	13	12.3 %	33	31.1 %	2	1.9 %
Situación intermedia	10	9.4	26	24.5	34	32.1	2	1.9	10	9.4	24	22.6	2	1.9
Más favorable	4	3.8	11	10.4	15	14.2	0	0.0	3	2.8	11	10.4	1	0.9
Calidad liderazgo														
No responde	0	0.0	2	1.9	2	1.9	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0
Más desfavorable	1	0.9	11	10.4	9	8.5	3	2.8	1	0.9	9	8.5	2	1.9
Situación intermedia	14	13.2	22	20.8	32	30.2	4	3.8	11	10.4	24	22.6	1	0.9
Más favorable	12	11.3	44	41.5	52	49.1	4	3.8	13	12.3	40	37.7	3	2.8
Previsibilidad														
No responde	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Más desfavorable	5	4.7	14	13.2	17	16.0	2	1.9	4	3.8	13	12.3	2	1.9
Situación intermedia	6	5.7	26	24.5	28	26.4	4	3.8	7	6.6	22	20.8	3	2.8
Más favorable	16	15.1	38	35.8	49	46.2	5	4.7	14	13.2	39	36.8	1	0.9

Reconocimiento														
No responde	0	0.0	2	1.9	2	1.9	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0
Más			16	15.1	16	15.1	5	4.7	3	2.8	15	14.2	3	2.8
desfavorable	5	4.7												
Situación			22	20.8	29	27.4	4	3.8	9	8.5	23	21.7	1	0.9
intermedia	11	10.4												
Más			39	36.8	48	45.3	2	1.9	13	12.3	35	33.0	2	1.9
favorable	11	10.4												
Inseguridad														
empleo														
No responde	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Más			20	18.9	28	26.4	5	4.7	9	8.5	23	21.7	1	0.9
desfavorable	13	12.3												
Situación			24	22.6	27	25.5	3	2.8	6	5.7	21	19.8	3	2.8
intermedia	6	5.7												
Más			34	32.1	39	36.8	3	2.8	10	9.4	30	28.3	2	1.9
favorable	8	7.5												
Inseguridad														
condiciones														
trabajo														
No responde														
Más			15	14.2	20	18.9	2	1.9	6	5.7	15	14.2	1	0.9
desfavorable	7	6.6												
Situación			27	25.5	34	32.1	1	0.9	11	10.4	23	21.7	1	0.9
intermedia	8	7.5												
Más			37	34.9	41	38.7	8	7.5	9	8.5	36	34.0	4	3.8
favorable	12	11.3												
Confianza														
vertical														
No responde	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0	1	0.9	0	0.0	0	0.0
Más			15	14.2	14	13.2	5	4.7	3	2.8	14	13.2	2	1.9
desfavorable	4	3.8												
Situación			25	23.6	30	28.3	5	4.7	8	7.5	25	23.6	2	1.9
intermedia	10	9.4												
Más			38	35.8	50	47.2	1	0.9	14	13.2	35	33.0	2	1.9
favorable	13	12.3												
Justicia														
No responde	0	0.0	2	1.9	2	1.9	0	0.0	1	0.9	1	0.9	0	0.0
Más			9	8.5	8	7.5	2	1.9	1	0.9	7	6.6	2	1.9
desfavorable	1	0.9												
Situación			26	24.5	30	28.3	6	5.7	7	6.6	29	27.4	0	0.0
intermedia	10	9.4												
Más			42	39.6	55	51.9	3	2.8	17	16.0	37	34.9	4	3.8
favorable	16	15.1												

Fuente: Elaboración propia a partir del empleo del cuestionario CoPsoQ- istas21 versión media.

Discusión

En este trabajo se percibió el objetivo de determinar los riesgos psicosociales en profesionales de una empresa Pública Municipal de Cuenca, Ecuador. En cuanto a las variables sociodemográficas, la mayoría de la población es masculina y tiene entre 31 y 45 años. Respecto a las condiciones laborales, se observa que el personal de patrulla y bicicleta, relacionado con actividades de seguridad, presenta una carga laboral superior a las 8 horas diarias. Resultados similares fueron encontrados por Astudillo y Quinde en un estudio con 130 agentes civiles, quienes también hallaron predominancia masculina y joven, destacando los puestos de patrulla y agentes pedestres. Además, señalaron que los extensos horarios laborales afectan la vida del individuo (Astudillo y Quinde, 2024).

Un estudio de Acosta et al. (2023) en Ecuador, realizado a 157 colaboradores, revela que el 51.5 % son hombres y que la edad laboral es de 25 a 54 años mostrando a este nivel disparidad con el estudio presente. En cuanto a las condiciones laborales, se observa una alta intensidad laboral, similar a los hallazgos del estudio (Acosta et al., 2023). Yataco (2021) indica que,

en su muestra de 42 efectivos policiales, las edades varían entre 21 y 59 años, lo que difiere del presente estudio, posiblemente debido a la menor muestra. Por su parte, Benjumea et al. (2023) emplearon el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 a 90 voluntarios, encontrando que el 42 % son hombres y 58 % mujeres, lo cual contrasta con los resultados. Esto podría explicarse por la mayor presencia femenina en Medellín, Colombia, y el hecho de que el estudio se realizó en diversas empresas (Benjumea et al., 2023).

Como objetivo específico dos, la investigación identifica los niveles de percepción de salud, salud mental y satisfacción laboral. Encontrando que, a nivel de salud mental la mediana indica que la mitad de las personas en la muestra tienen un puntaje igual o inferior a este valor, destacando datos iguales en estrés y Burnout. En cuanto, a los niveles de agotamiento entre los participantes son relativamente altos. Finalmente, en satisfacción laboral, la mayoría de los participantes se sienten insatisfechos.

Un estudio similar realizado por Flores muestra que más del 81 % de los evaluados presentaron niveles altos y medios de exigencias psicológicas, lo que puede deberse a la alta presión mental, afectando la estabilidad laboral. Además, más del 97 % mostró indiferencia ante la insatisfacción laboral, con un nivel más alto que el del presente estudio, posiblemente por la falta de cooperación laboral (Flores, 2021). Otro estudio en Cuenca, Ecuador, reveló que más del 50 % de los empleados experimentaron exigencias emocionales y estrés elevado, probablemente debido a la gran intensidad laboral (Astudillo y Quinde, 2024). Chuichan, en su investigación con 25 trabajadores de seguridad, destacó el alto riesgo de exigencias emocionales, además de problemas de salud mental como depresión, ansiedad y control emocional, relacionados con la alta demanda laboral (Chuichan, 2022). Por último, Reyes, en su estudio con 216 trabajadores, encontró que las exigencias psicológicas, la falta de compensación, las dobles jornadas y la escasa posibilidad de desarrollo están vinculadas al agotamiento emocional y la indiferencia laboral, lo que puede deberse a condiciones laborales desfavorables que contribuyen al estrés y agotamiento (Reyes, 2024).

El objetivo número tres es establecer el dominio de exposición por sexo, rango etario y departamentos de trabajo. En las dimensiones de exposición por sexo se observa que, los hombres tienden a percibir su entorno laboral de manera más favorable en comparación con las mujeres. Sin embargo, ambos géneros ven las exigencias emocionales y la doble presencia de forma intermedia, los hombres se sienten más optimistas en cuanto a la previsibilidad y el reconocimiento, pero, en aspectos como las condiciones de trabajo y el apoyo social de superiores se perciben de manera más negativa en los hombres, mientras que, las mujeres tienen una percepción más crítica ya que, ven inseguridad en el empleo y las condiciones de trabajo de manera más desfavorable. Al analizar por departamento, se evidencia que los trabajadores operativos perciben en su mayoría las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo y la exigencia emocional de manera favorable o intermedia, mientras que los empleados administrativos suelen tener opiniones más desfavorables o intermedias en comparación con los operativos. Al examinar por rangos etarios se observó que, las personas menores de 35 años tienden a tener una mayor percepción favorable en comparación con los otros grupos. Factores como el apoyo social de compañeros y superiores, calidad de liderazgo y previsibilidad muestran variaciones significativas entre los grupos, las personas menores de 35 años, son más propensas a percibir una mayor calidad de liderazgo y apoyo social, mientras que aquellos de 36-44 años reportan más dificultades, especialmente en el apoyo social de superiores y el grupo mayor de 45 años tiene una distribución más equilibrada, pero también enfrenta desafíos en áreas como el reconocimiento y confianza vertical, donde se observan más respuestas desfavorables.

El estudio de Guido realizado a la población administrativa de la Municipalidad de Las Cruz muestra diferencias con la investigación actual, especialmente en la doble carga, ya que las mujeres representan el 60 % de la población, indicando mayor carga en comparación con los hombres. En cuanto a la inseguridad laboral, prevalece en el 70 % de los hombres y 73 % de las mujeres, lo que coincide con el estudio (Guido, 2021), probablemente debido a la incertidumbre laboral. Un estudio de Sánchez, realizado a 138 personas, también muestra similitudes, ya que los agentes de tránsito no siempre tienen un descanso adecuado (Sánchez, 2019). Quinatoa y Campaña indican que un 74 % tiene apoyo social desfavorable, y un 71 % presenta inseguridad laboral, con algunas diferencias respecto a los resultados del estudio, ya que se refiere a la población general (Quinatoa y Campaña, 2023).

Entre las limitaciones, se destaca que los resultados no son generalizables a otras empresas, debido a la falta de muestra en otras instituciones. Se recomienda investigar más sobre intervenciones laborales e insatisfacción laboral en Ecuador. Finalmente, la investigación sirvió para la toma de decisiones y la implementación de acciones en beneficio de los colaboradores.

Conclusiones

Este estudio ha explorado diversas dimensiones del campo laboral que afectan a la población estudiada, destacando la creciente importancia de los riesgos psicosociales. Se observó que los trabajadores tienen jornadas largas y más de la mitad tiene más de 5 años de antigüedad, lo que sugiere un ambiente laboral estable. En cuanto a salud mental y satisfacción laboral, la mayoría se siente insatisfecha, lo que señala la insatisfacción laboral como un tema crítico a investigar en intervenciones.

Se concluye que, en general, los hombres perciben su entorno laboral más favorablemente que las mujeres, especialmente en aspectos como exigencias cuantitativas, influencia y apoyo social de compañeros. Sin embargo, los hombres perciben más negativamente las condiciones de trabajo y el apoyo social de superiores.

Finalmente, los administrativos tienden a tener opiniones más desfavorables o intermedias en aspectos como exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencia emocional y apoyo social, en comparación con los operativos. Estos hallazgos indican la necesidad de generar estrategias que promuevan un entorno laboral seguro y efectivo.

Referencias bibliográficas

Acosta, I.C., y Cando, I.N. (2024). Factores de riesgos psicosociales y clima laboral en la Empresa Pública de Movilidad del Cantón Latacunga. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12585>

Acosta, P.B., Quinatoa, S.N., y Campaña, M.A. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales en Agentes Civiles de Tránsito. [Tesis de pregrado, Universidad Indoamerica]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6029>

Alzate, C.A., Espitia, V.J., y Orrego, J.C. (2022). Riesgos psicosociales en una Empresa de Agroinsumos. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Manizales]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3688>

Astudillo Idrovo, A. V., y Quinde Alvear, A. G. (2024). Factores de riesgos psicosociales en agentes civiles de una empresa pública de la ciudad de Cuenca. MQRInvestigar, 8(2), 4249–4273. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.4249-4273>

Bailey, T.S., Owen, M.S., y Dollard, M.F. (2020). Chapter 4: Psychosocial factors and worker health: comparisons between private and public sectors in Australia. Edward Elgar, 33-56. <https://doi.org/10.4337/9781788970358.00011>

Benjumea Arias, M.L., Durán, J., Valencia, A., Atehortua, L., y Agudelo Cotes, K.J. (2023). Psychosocial factors and risks in work environments: Case study of employees of MSMES in Medellín - Colombia. Intangible Capital 19(2), 259-275. <https://doi.org/10.3926/ic.1734>

Calizaya López, J.M., Zapata Delgado, F.M y Evangelista Aliaga, J.L. (2020). Riesgos psicosociales en el trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa. Veritas 21(2), 25-30. 10.35286/veritas.v21i2.274

Cañas Sánchez, V., Mejía López, A.M y Rodríguez Araujo, D.L. (2024). Riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores de una empresa tradicional y una startup del sector alimentos en Bogotá-Colombia. European Public & Social Innovation Review,9, 01-20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-933>

Castillo Villalba, R.A. (2023). Análisis de riesgos psicosociales en una empresa mexicana del giro manufacturero. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7 (2), 1576-1589. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5424

Castro Romero, O.S., y Romero Urrea, H.E. (2022). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería: Revista de Ciencias de la Salud más VITA 4(2), 31-49. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0127>

Cedeño, M.P y Tituana, D.A. (2022). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral del personal operativo que labora en líneas 3 de alta tensión de una empresa pública. [Artículo de Tesis, Universidad Internacional SEK Ser Mejores]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4890>

Chuichan, K.N. (2022). Sistematización de la experiencia de evaluación de riesgos psicosociales y propuesta de intervención en guardias de seguridad de la empresa “Seguridad e investigación Privada Sandovalin Cia. Ltda en la ciudad de Quito, en el periodo mayo a julio 2022”. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23097>

CoPsoQ istas 21versión 2. (2024). Informe preliminar de la evaluación de riesgos psicosociales en Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte de Cuenca.

Crespo Andrade, M.C., y Espinoza Pinos, M.J. (2021). Riesgos psicosociales; discriminación laboral; acoso laboral; nivel de riesgo psicosocial. [Tesis de posgrado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10535>

De Lima Dantas, H. L., Braz Costa, C. R., Crispim Costa, L.M., Leite Lúcio, I.M., y Comassetto, I. (2022). Cómo preparar una revisión integradora: sistematización del método científico. Revista Científica de Enfermagem, 12(37), 334-345. <https://recien.com.br/index.php/Recien/article/view/575>

De Los Santo, M.E., y Espinoza, N.E. (2021). Factores de Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en colaboradores de empresas industriales en Lima Metropolitana, 2021.

[Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74846>

Espinoza Guerra, E., Quimí Espinosa, J., Escobar Segovia, J y Camacho Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicio de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista de Psicología UNEMI*, 4 (007), 21-39. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Flores, G.P. (2021). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en el personal de la Oficina Central Nacional – Interpol Lima, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58424>

Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Guido, R. (2021). Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica Nacional Sede Guanacaste]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.utn.ac.cr/server/api/core/bitstreams/61fe18f2-b365-4932-b9c7-976b9843a763/content>

Hidalgo, D.A. (2022). Diseño e implementación de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el área de recursos humanos en la empresa EPMMOP de marzo a junio del 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito]. Repositorio Institucional.

<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23240>

Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Revista Científica TECH*, 4(IV), 59-68. [10.53592/convtech.v4iiv.35](https://doi.org/10.53592/convtech.v4iiv.35)

Ledesma Tarazona, M. E., Daza Contreras, Y. A. y Gómez Cano, C. A. (2020). Propuesta para Mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial en una Empresa de Energía. In *Vestigium Ite*, 14(1), 123-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7883870>

Littlewood Zimmerman, H.F., Uribe-Prado, J.F., Gurrola Rodríguez, M.A. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 16 (1), 72-86. <https://cienciasadmvasyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/252>

López, C.E y Herrera, C.L. (2022). Gestión del riesgo psicosocial a partir del método CoPsoQ –ISTAS21, en la Compañía Herrera Seguridad Carridocom Cia. Ltda. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9822>

Madero Gómez, S., Montes, J.L., y Del Castillo, E. (2023). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(1), 77-99. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>

Mancero Córdova, A.D., Suárez Pérez, J.C., Espinoza Guano, M. (2023). Psychosocial Risk in the Operative Personnel of Public Companies: Galápagos Case. *IEEE Seventh Ecuador Technical Chapters Meeting*, 1-6. <https://ieeexplore.ieee.org/document/10309035>

Martínez Martínez, L., (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Medina Murillo, K.D., Guzmán Suárez, O.B., y Moreno Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>

Mena Franco, M. Ángel, Obando Reinoso, J. A., Llanganate Quinatoa, L. E., y Chasiliquín Vaca, A. E. (2023). Estudio del riesgo psicosocial a los trabajadores del área administrativa de la empresa AGROGANADERA ESPINOSA CHIRIBOGA SA. utilizando el Método CoPsoQ-istas21. para evitar enfermedades profesionales. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 1232–1267. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3667>

Montalvo, D.F. (2020). Análisis y propuesta de intervención de riesgos psicosociales de la Empresa Repsol Ecuador S.A. en el año 2020. [Tesis de posgrado, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35717>

Pavlista, V., Angerer, P. y Diebig, M. (2021). Barriers and drivers of psychosocial risk assessments in German micro and small-sized enterprises: a qualitative study with owners and managers. *BMC Public Health* 21, (1376). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11416-1>

Payá Castiblanque, R. La invisibilidad normativa de los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres trabajadoras: El caso español en perspectiva europea. (2020). *Ex aequo*, (41), 143-161. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2020.41.09>

Pérez Fuentes, M. d. C., Molero Jurado, M. d. M., Mercader Rubio, I., Soriano Sánchez, J. G., y Gázquez Linares, J. J. (2020). Mindfulness for Preventing Psychosocial Risks in the Workplace: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Applied Sciences*, 10(5), 1851. <https://doi.org/10.3390/app10051851>

Pinto, A.P., Polanco, W., y Ramírez, P.A. (2022). Diseño del Plan de intervención de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial de la empresa Supernova Distribución SAS. [Tesis de posgrado, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3055>

Pujol Cols, L. J., y Lazzaro Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3) 187-202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>

Quinatoa, S.N., y Campaña, M.A. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales en agentes civiles de tránsito. [Tesis de pregrado, Universidad Indoamérica]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6029>

Reyes, M.J. (2024). Factores de riesgo psicosocial y burnout en el personal administrativo de una entidad pública, Lima 2024. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/152343>

Riesgos psicosociales y teletrabajo. (2022). Catálogo Editorial Politécnico Grancolombiano, 1(24), 202-227. <https://doi.org/10.15765/poli.v1i247.3218>

Sánchez, C.A. (2019). Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en Agentes Civiles de Tránsito de la dirección de Tránsito, Transporte y Movilidad del gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30217>

Schuller K. (2019). Interventions as the centrepiece of psychosocial risk assessment – why so difficult? *International Journal of Workplace* 13(1), 61-80. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2018-0098>

Schreibauer, E. C., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M & Rind, E. (2020). Work-Related Psychosocial Stress in Small and Medium-Sized Enterprises: An Integrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207446>

Solari Montenegro G, Rivera Iratchet M, Velasco Mur A, Álvarez Andrade M, Orellana Urrea K, Gómez Inostroza P. Exposure to musculoskeletal and psychosocial risks in SME workers, Antofagasta, Chile, 2021-2022. *Rev Bras Med Trab*, 22(3). <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11595398/>

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

Villafuerte Manrique D., y Morales Molina, T. (2023). Riesgo psicosocial en trabajadores de empresas públicas, caso Galápagos. *Revista Espíritu Emprendedor Tes*, 7(3), 74-92. <https://www.espirituemprendedort.es.com/index.php/revista/article/view/349>

Yataco, E.L. (2021). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de policías de un Departamento de Patrullaje a Pie, Lima Metropolitana, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65625>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.