

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.333>

Incidencia de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos

Incidence of psychosocial risk factors in workers of a food processing company

Ruth Jennifer Sánchez Saavedra

ruth.sanchezsaavedra@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4708-2598>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Sara Yagua Rivera

syagual@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1395-3225>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Artículo recibido: 20 agosto 2024 - Aceptado para publicación: 26 septiembre 2024

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

La evaluación de riesgos psicosociales se han transformado en un estudio de gran importancia en las organizaciones, debido al grado de afectación en la salud física, social y mental del individuo. Este estudio busca determinar la incidencia de factores de riesgos psicosociales, en una empresa procesadora de alimentos. Esta investigación asumió un enfoque correlacional cuantificado y diseño transversal tipo descriptivo, se realizó en Ecuador, provincia del Guayas, cantón Guayaquil, con muestra no probabilística por conveniencia, debido a que los sujetos de estudio seleccionados fueron el personal del área de procesamiento de materia prima, un total de 45 personas. Como instrumento de evaluación se empleó el Cuestionario del Ministerio de Trabajo del Ecuador, constituido por 8 dimensiones subdivididas en un total de 58 preguntas. Los principales resultados muestran alta asociación significativa entre las dimensiones evaluadas. Se demuestra la existencia de riesgos psicosociales con efectos tolerables y con mínimo impacto, con 67 % de riesgo global en nivel bajo y 33 % de nivel de riesgo global medio. Con relación a los resultados obtenidos se concluye que existe relación entre las dimensiones de estudio, en términos generales los trabajadores presentan mayor porcentaje riesgos psicosociales en nivel bajo. Es necesario mencionar la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales, debido a que este tipo de estudios se centran en el individuo y su percepción con compañeros, superiores y con su ambiente de trabajo.

Palabras clave: riesgos psicosociales, incidencia, industria alimenticia, sector productivo, cuestionario de evaluación de riesgos de Ecuador

ABSTRACT

The evaluation of psychosocial risks has become a study of great importance in organizations, due to the degree of affectation in the physical, social and mental health of the individual. This study seeks to determine the incidence of psychosocial risk factors in a food processing company. This research assumed a quantified correlational approach and descriptive cross-sectional design, was conducted in Ecuador, Guayas province, Guayaquil canton, with a non-probabilistic sample by convenience, because the study subjects selected were the personnel of the raw material processing area, a total of 45 people. The evaluation instrument used was the Questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador, consisting of 8 dimensions subdivided into a total of 58 questions. The main results show a high significant association between the dimensions evaluated. The existence of psychosocial risks with tolerable effects and minimal impact is demonstrated, with 67% of global risk at low level and 33% of global risk at medium level. In relation to the results obtained, it is concluded that there is a relationship between the dimensions of the study, in general terms, workers present a higher percentage of psychosocial risks at low level. It is necessary to mention the importance of the evaluation of psychosocial risks, due to the fact that this type of study focuses on the individual and his perception with colleagues, superiors and his work environment.

Keywords: psychosocial risks, incidence, food industry, productive sector, Ecuador risk assessment questionnaire

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosociales intervienen de manera directa en la salud y desempeño de los trabajadores (Fox et al., 2021). El crecimiento de cada organización en los diferentes niveles existentes, dependen en gran medida del comportamiento, ambiente, entrega y grado de satisfacción laboral del capital humano que integra dichas compañías (Miguel et al., 2023).

Las actividades a realizar del individuo se han visto influenciadas por dos elementos determinantes que son: la situación de tarea y las herramientas que tenga el trabajador para realizarlas (Benjumea Arias et al., 2023). Estos aspectos influyen en la calidad de vida laboral y la salud mental de los trabajadores en relación con las actividades que realiza (Duarte Castillo & Vega Campos., 2021). Las condiciones laborales sin los recursos necesarios dan paso al estrés laboral, afectando el desempeño en sus actividades y generando inconformidad en el área de trabajo (Foguet-Boreu & Ayerbe García-Morzon, 2021).

En relación con lo mencionado anteriormente, se definen los riesgos psicosociales como, situaciones que influyen de manera directa e indirecta en la calidad de vida de los trabajadores (Živković et al., 2021). La evaluación de los factores de riesgos psicosociales ha permitido identificar las situaciones de riesgo, que sin la intervención y control necesario llegarían a convertirse en una debilidad para la organización (Valencia-Contrera et al., 2022).

Los riesgos psicosociales se presentan principalmente como condiciones de estrés laboral, originándose de situaciones y requerimientos a las que son expuestas las personas en su área de trabajo, mismas que no están contempladas en sus funciones y para las cuales no han desarrollado experiencia o conocimiento (Iida et al., 2024). Estos riesgos pueden provocar diferentes reacciones en los individuos afectando su estado emocional, (irritación y aislamiento emocional, insomnio, depresión) cognitivo (poca concentración, dificultad para la toma de decisiones, disminución de la creatividad), conductual (abuso de alcohol y otras sustancias, conductas autodestructivas), además de estar relacionados con reacciones fisiológicas (trastornos muscoesqueléticos), estas condiciones provocan daños en el individuo y consecuencias negativas a nivel de la organización reduciendo la capacidad laboral a nivel social y deteriorando la calidad de vida (Pérez-Alonso et al., 2021).

En recientes encuestas e investigaciones realizadas por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, en los diferentes sectores laborales, demostraron que existe un aproximado de la mitad de los trabajadores en la Unión Europea laborando en condiciones de riesgos psicosociales, siendo el estrés laboral el factor con mayor incidencia en su entorno (Di Tecco, Benedetta, 2023). Dejando a su paso altos costos económicos alrededor de todos los países que conforman la UE, y afectando la salud psicofísica de los trabajadores, con esto se exponen los riesgos psicosociales como un problema de salud pública en el cual se deben enfocar las organizaciones (Metzler et al., 2019).

En el sector industrial de países como México se ha visto un notable crecimiento en la presencia de factores de riesgos psicosociales debido a las bajas y ausencias injustificadas por parte de los trabajadores, estas situaciones no solo han logrado afectar la economía de las instituciones, su alcance ha desestabilizado la parte interna de las organizaciones (Solís, 2022). La desmotivación laboral lleva a los trabajadores a cumplir con un horario de trabajo, más no a rendir en dicho horario, los constantes cambios en las jornadas de trabajo y horarios rotativos crean un ambiente de exclusión lo que genera una negativa en la integración y conformación de grupos fuertes de trabajo (De la Garza Carranza et al., 2024).

En niveles de producción y demanda la industria alimentaria ha ido en crecimiento, creando la necesidad de integrar a sus instalaciones un mayor número de capital humano, los mismos que se verán expuestos a diferentes situaciones de riesgo presentes en sus actividades diarias, generando el aumento de incidentes y accidentes laborales (Quinlan, 2023). Debido a este incremento a nivel de desarrollo organizacional, es crucial anticiparse a los posibles sucesos desfavorables que se puedan generar y contar con las medidas necesarias para garantizar un ambiente de seguridad y salud laboral (Dapari et al., 2024).

En la actualidad los estudios realizados sobre riesgos laborales han evaluado los riesgos físicos a los que están expuesto los trabajadores, en su mayoría este tipo de estudio es realizado en las organizaciones de salud, educación y en la industria textil (Ocaña et al., 2020). Dejando de lado los riesgos psicosociales que se presentan en todo tipo de sector productivo o administrativo, en industrias de alimentos, el personal operativo está expuesto a altas jornadas laborales, rotación de turnos y otros factores condicionantes asociados a la salud laboral (Santoyo-Telles et al., 2022).

El sector manufacturero en Ecuador representa el 13.6% del PIB y está conformado por el 8% del total del sector empresarial a nivel país, se ha convertido en uno de los componentes más relevantes, aportando al crecimiento, contribuyendo a la economía, y a la tasa de empleos a nivel nacional (Abarca-Sánchez & Ramos-Alfonso, 2022). En 2023 se generaron alrededor de 9.4 millones de vacantes de trabajo, representando en 13.4% de trabajos formales en el país (Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca, 2024). Aspectos como; carga laboral, jornadas de trabajo, rotación de trabajadores por turno, sistema de organización interno de las empresas, relaciones intra y extralaborales, son algunos de los factores que inciden en la salud física y mental de los trabajadores que integran este tipo de industria e influyendo en el nivel de productividad (Guerrero-Barona et al., 2020).

Al presentarse la ausencia de protocolos para prevenir riesgos laborales, las industrias se han visto afectadas en términos de productividad, eficiencia y en los niveles de rendimiento (Hunger & Seibt, 2022). Lo que ha venido generando la presencia de situaciones de estrés y deficiente clima laboral, ausencia de compromiso en las actividades, rotación de turnos, bajas y despidos anticipados, por esto es necesario definir medidas, identificar riesgos y aprender a solucionarlos (Young et al., 2019). La evaluación de factores de riesgos psicosociales en una

empresa procesadoras de alimentos permitirá determinar la incidencia de estos sobre el bienestar de los trabajadores.

El objetivo central de este estudio fue determinar la incidencia de factores de riesgos psicosociales, en una empresa procesadora de alimentos. Para dar valor al criterio mencionado se realizó una evaluación de riesgos psicosociales y se presentaron los riesgos que generan mayor grado de impacto en los trabajadores.

MATERIALES Y MÉTODOS

Basado en el enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental propuesto por Espinoza-Pinos (2021) para la evaluación de riesgos psicosociales en una empresa, esta investigación adopta un enfoque cuantitativo correlacional utilizando un diseño descriptivo de corte transversal. Los estudios correlacionales tienen como objetivo analizar estadísticamente las relaciones entre las variables evaluadas, proporcionando información sobre la significancia de estas asociaciones (Jiménez-Espinoza & Silva-Caicedo, 2023). Este enfoque metodológico permite una comprensión más profunda de la dinámica entre los factores de riesgo psicosocial y los resultados organizacionales, ofreciendo evidencia valiosa para mejorar el bienestar de los empleados y las estrategias de gestión de riesgos.

Esta investigación se llevó a cabo en la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, Ecuador, tomando como caso de estudio una empresa procesadora de alimentos cuyo nombre se omite para preservar la confidencialidad de la información, conforme a los principios éticos descritos por Arévalo et al. (2023). La población de estudio estuvo constituida por trabajadores con relación de dependencia en el año 2024. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a 45 empleados del área de procesamiento de materia prima, con edades entre 20 y 45 años, de los cuales 38 eran hombres y 7 mujeres. Esta selección se justificó debido a que el personal operativo en dicha área está expuesto a largas jornadas laborales, turnos rotativos, sobrecargas de trabajo y altos niveles de estrés, condiciones presentes en sus actividades diarias.

Existen varios instrumentos para evaluar riesgos psicosociales, diferenciándose entre ellos con características como variables y dimensión de evaluación, cantidad de ítems, y tipo de respuesta, mismas que influyen directamente en los resultados esperados (Louzán Mariño, 2020). En su mayoría los estudios de riesgos psicosociales hacen uso de herramientas Ad Hoc, además de cuestionarios creados y validados en otros países siguiendo otros contextos (Moya Núñez et al., 2022). La importancia de aplicar un cuestionario en la evaluación de riesgos psicosociales recae en la veracidad de los resultados, el nivel de riesgos presentes, la selección de grupos con mayor grado de incidencia en riesgos y la toma de decisiones para las medidas de control y erradicación de dichos riesgos en las empresas evaluadas (Dettmers & Stempel, 2021).

Ecuador cuenta con el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales debidamente validado, y con características completas para este tipo de valoración, creado por el Ministerio de

Trabajo del Ecuador, constituido por 8 Dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y la dimensión de otros puntos importantes, como acoso laboral, discriminatorio y sexual, estabilidad laboral, condiciones de trabajo y doble presencia (Ecuador, 2018). Todas estas dimensiones están subdivididas en un total de 58 preguntas con el fin de evaluar la exposición a condiciones de riesgo psicosociales (Alfonso et al., 2023).

El instrumento seleccionado tiene como objetivo la evaluación de riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores desde un punto de vista psicosocial. Las opciones de respuesta se clasificaron en escala de Likert, partiendo de completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo, y en desacuerdo, con puntuaciones de respuesta que van de 4 a 1 respectivamente. La confiabilidad y validez del cuestionario fueron adquiridas en las pruebas realizadas por el Ministerio de Trabajo, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.967, demostrando un alto nivel de confiabilidad. Del mismo modo la validez queda confirmada por el Coeficiente de Pearson el cual fue mayor a 0.30 en todos los ítems del cuestionario (Ministerio del Trabajo, 2018).

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales establecido por el Ministerio de trabajo del Ecuador fue configurado para clasificar los resultados en niveles de riesgos bajo, medio y alto en la evaluación general de sus dimensiones, del mismo modo, clasifica en dichos rangos la evaluación por dimensiones.

La Tabla 1 presenta una clasificación general de los riesgos psicosociales por niveles, diferenciando entre alto, medio y bajo, según el impacto que estos pueden tener en la salud y el bienestar de las personas.

Tabla 1
Clasificación general por niveles de riesgos

Clasificación de riesgos psicosociales por niveles	
Riesgo alto	Presencia de riesgos con efectos peligrosos en la salud e integridad física en las personas, debiéndose aplicar medidas de disminución y mitigación de riesgo de manera inmediata y continua.
Riesgo medio	Presencia de riesgo con efectos tolerables y repercusiones en mediano plazo, necesitando aplicación de medidas de disminución y mitigación de manera constante.
Riesgo bajo	Presencia de riesgos de impacto mínimo, pudiendo mantenerse en este nivel con constante monitoreo para disminuir la probabilidad de que cambie a niveles superiores de riesgo.

La clasificación de riesgos psicosociales utilizada en esta investigación se basa en los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo (2018). Para el análisis de los datos obtenidos, se empleó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, con el fin de calcular los valores esperados y realizar un análisis causal entre las variables estudiadas. Este proceso permitió alcanzar resultados concluyentes, identificando los factores de

mayor incidencia en la exposición a riesgos psicosociales. La utilización de SPSS facilitó el procesamiento estadístico de los datos, garantizando la precisión y fiabilidad en la interpretación de los resultados obtenidos.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron sometidos a pruebas específicas de análisis estadístico para determinar la correlación existente entre las distintas dimensiones evaluadas en el estudio, así como para verificar los niveles de riesgo presentes en los trabajadores. El análisis se llevó a cabo utilizando el software SPSS 25, lo que permitió una evaluación rigurosa y detallada de los datos. Este enfoque estadístico fue fundamental para identificar patrones significativos y proporcionar una comprensión más profunda de los riesgos psicosociales en el entorno laboral estudiado.

La Tabla 2 muestra los resultados del análisis de correlación de Spearman entre dos dimensiones clave del cuestionario de riesgos psicosociales “Soporte y apoyo” y “Organización del trabajo” y diversas variables relacionadas con el entorno laboral: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación y otros puntos. Este análisis permite identificar la relación entre estas dimensiones y las demás variables evaluadas.

Tabla 2

Correlación entre las dos dimensiones del cuestionario de riesgos psicosocial en relación con las demás variables de estudio

		Carga y ritmo de trabajo	Desarrollo de competencias	Liderazgo	Margen de acción y control	Recuperación	Otros puntos	
Rho de Spearman	Soporte y apoyo	Coefficiente de correlación	.159	.370*	.619**	.424**	.578**	.711*
		Sig. (bilateral)	.298	.012	.000	.004	.000	.000
		N	45	45	45	45	45	45
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	.281	.535**	.544**	.429**	.454**	.694*
		Sig. (bilateral)	.061	.000	.000	.003	.002	.000
		N	45	45	45	45	45	45

Soporte y apoyo muestra correlaciones positivas significativas con varias variables. En particular, destaca una correlación moderada a fuerte con “liderazgo” ($r = .619, p < .001$), “margen

de acción y control” ($r = .424, p = .004$), y “otros puntos” ($r = .711, p < .001$). Estos resultados indican que un mayor nivel de soporte y apoyo está asociado con mejores percepciones de liderazgo y mayor margen de control en el trabajo, además de estar fuertemente relacionado con otros factores no especificados pero críticos en la evaluación del entorno laboral. La correlación con “recuperación” ($r = .578, p < .001$) de igual forma es significativa, lo que sugiere que un mayor soporte está relacionado con una mejor recuperación de los trabajadores.

Organización del trabajo presenta correlaciones igualmente significativas con todas las variables, destacando la relación con “desarrollo de competencias” ($r = .535, p < .001$) y “otros puntos” ($r = .694, p < .001$), lo que sugiere que una mejor organización laboral favorece el desarrollo de habilidades y otros aspectos clave del entorno de trabajo. La correlación con “liderazgo” ($r = .544, p < .001$) y “margen de acción y control” ($r = .429, p = .003$) refuerza la idea de que una organización adecuada mejora la percepción de liderazgo y el control sobre las actividades laborales.

En síntesis, los resultados revelan correlaciones significativas y positivas entre las dimensiones de soporte y organización del trabajo con variables críticas del entorno laboral, lo que sugiere que mejorar estas áreas podría tener un impacto positivo en la gestión de riesgos psicosociales. Las correlaciones más fuertes, como las observadas con el liderazgo y el desarrollo de competencias, destacan áreas clave para la intervención en la mejora del bienestar laboral.

La tabla 3 presenta el alto nivel de correlación (0.691) existente entre las dimensiones analizadas estadísticamente por el método de Pearson debido a que sus valores de significancia son superiores a 0.05, como son; soporte y apoyo y organización de trabajo (0.375 – 0.062) mismas fueron analizadas respectivamente demostrando la analogía existente entre las dos dimensiones evaluadas.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de estudio con mayor nivel de significancia

		Soporte y apoyo	Organización del trabajo
Soporte y apoyo	Correlación de Pearson	1	.691**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Organización del trabajo	Correlación de Pearson	.691**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

La Tabla 4 presenta los niveles de riesgo psicosocial en cada una de las dimensiones evaluadas para el total de los sujetos del estudio, clasificados en tres categorías: bajo, medio y alto. Estos resultados ofrecen una visión integral del grado de exposición a los riesgos psicosociales en distintas áreas del entorno laboral.

Tabla 4*Niveles de riesgos psicosociales por dimensiones en el total de los sujetos de estudio*

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	60%	40%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	71%	29%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	62%	31%	7%
Dimensión 4. Margen de acción y control	42%	56%	2%
Dimensión 5. Organización del trabajo	76%	22%	2%
Dimensión 6. Recuperación	29%	60%	11%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	42%	51%	7%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	73%	22%	4%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	76%	22%	2%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	56%	31%	13%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	73%	20%	7%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	67%	31%	2%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	53%	40%	7%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	67%	27%	7%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	64%	33%	2%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	64%	33%	2%
Nivel de riesgo psicosocial global	67%	33%	0%

D1. Carga y ritmo de trabajo: El 60% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 40% presenta un riesgo medio, sin casos de riesgo alto. Esto sugiere que la mayoría de los empleados perciben una carga y ritmo de trabajo aceptable, aunque una proporción significativa se enfrenta a un nivel de presión moderado.

D2. Desarrollo de competencias: El 71% de los sujetos se ubican en un riesgo bajo, indicando que la mayoría tiene oportunidades adecuadas para desarrollar habilidades, mientras que el 29% está en riesgo medio, lo que sugiere áreas de mejora en el desarrollo profesional.

D3. Liderazgo: Aunque el 62% reporta un riesgo bajo, un 31% se encuentra en riesgo medio y un 7% en riesgo alto, lo que refleja que las deficiencias en liderazgo son una preocupación para una minoría significativa de los trabajadores.

D4. Margen de acción y control: Un 42% de los trabajadores percibe un bajo riesgo, mientras que un 56% presenta un riesgo medio y un 2% un riesgo alto, lo que sugiere que la mayoría de los empleados tiene un margen limitado para influir en sus propias tareas y decisiones, lo cual puede generar insatisfacción y estrés.

D5. Organización del trabajo: La mayoría (76%) reporta un riesgo bajo, con solo un 2% en riesgo alto. Esto indica que la organización del trabajo es generalmente adecuada, aunque un 22% de los trabajadores experimenta ciertos desafíos.

D6. Recuperación: Es preocupante que solo el 29% de los empleados esté en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 60% se encuentra en riesgo medio y el 11% en riesgo alto, lo que sugiere que muchos trabajadores tienen dificultades para recuperarse adecuadamente del estrés laboral.

D7. Soporte y apoyo: Un 42% se encuentra en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 51% está en riesgo medio y un 7% en riesgo alto, lo que sugiere que más de la mitad de los empleados experimenta insuficiente soporte y apoyo en su entorno laboral.

D8. Otros puntos importantes: Diversas subdimensiones revelan áreas críticas:

- **D8.2. Acoso laboral:** Aunque el 56% está en riesgo bajo, el 13% reporta un riesgo alto, lo que indica una problemática seria en este ámbito.
- **D8.4. Adicción al trabajo y D8.6. Doble presencia** también muestran niveles de riesgo medio y alto que requieren atención, ya que el 31% y 27%, respectivamente, están en riesgo medio.

El **nivel de riesgo psicosocial global** es bajo para el 67% de los empleados, con el 33% en riesgo medio y sin casos de riesgo alto. Esto indica que, en términos generales, el entorno laboral presenta un riesgo psicosocial aceptable para la mayoría, pero existen áreas específicas que requieren intervenciones focalizadas, particularmente en lo relacionado con la recuperación, el margen de control, el liderazgo y el acoso laboral.

DISCUSIÓN

En el presente estudio, los resultados evidencian una clara relación entre los factores de riesgos psicosociales en una empresa procesadora de alimentos, destacando especialmente las dimensiones de soporte y apoyo, así como la organización del trabajo. La alta significancia estadística observada sugiere que estas dimensiones no solo están interrelacionadas, sino que también influyen de manera directa en el bienestar de los trabajadores. Este hallazgo resalta la importancia de abordar integralmente los factores psicosociales, ya que un incremento en el riesgo

en una dimensión puede desencadenar un efecto dominó que afecte a las demás, aumentando la probabilidad de que se presenten riesgos psicosociales de manera generalizada.

Este fenómeno es consistente con la literatura existente, como lo indica Rosero-Rosero et al. (2024), quienes encontraron correlaciones significativas entre las variables estudiadas en la evaluación de factores de riesgos psicosociales en trabajadores de un área comercial. La similitud en los hallazgos sugiere que los factores detonantes de riesgos psicosociales son una preocupación común en diversos contextos laborales, lo que implica la necesidad de desarrollar estrategias de intervención que consideren la interacción entre estas dimensiones.

Además, el estudio pone de manifiesto que un entorno laboral que proporciona un adecuado soporte y apoyo, así como una efectiva organización del trabajo, es fundamental para mitigar los riesgos psicosociales. La falta de estas dimensiones puede resultar en una mayor exposición a factores de riesgo, afectando negativamente el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial que las empresas procesadoras de alimentos implementen políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral saludable, donde se priorice el desarrollo de competencias y la mejora del liderazgo, lo que podría contribuir a una reducción significativa de los riesgos psicosociales.

Lucero-Vásquez & Andrade-Campoverde (2023), en su estudio sobre riesgos psicosociales, encontraron una correlación moderada entre variables relacionadas con el trabajo en equipo y las interacciones entre los trabajadores y sus superiores. Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos en el presente estudio, que también se enfocan en factores que impactan directamente en el individuo, el sistema organizacional y las relaciones intralaborales a las que están expuestos los empleados (Moreno-Villa et al., 2024). Esta coincidencia evidencia la relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el sistema organizacional de la empresa.

La provisión de herramientas adecuadas, capacitaciones, supervisión y apoyo oportuno a los trabajadores es fundamental para el desempeño efectivo de sus funciones durante la jornada laboral. Al crear un entorno laboral seguro y saludable, se fomenta no solo el bienestar emocional y mental de los empleados, sino también su productividad (Porrás-Velásquez et al., 2021). En este sentido, es crucial que las empresas implementen políticas y prácticas que promuevan el desarrollo de competencias y mejoren las relaciones laborales, lo que contribuirá a mitigar los riesgos psicosociales y, en consecuencia, a mejorar el rendimiento organizacional en general.

La evaluación global de las dimensiones de riesgos psicosociales en el presente estudio revela la existencia de un nivel bajo de riesgo en la población evaluada. Aunque se identifican riesgos psicosociales, estos no afectan de manera significativa el bienestar individual y colectivo de los trabajadores en la empresa analizada. Este hallazgo sugiere que, a pesar de la presencia de ciertos factores de riesgo, las condiciones laborales actuales permiten a los empleados mantener un estado de bienestar relativamente adecuado.

En la actualidad, el interés de las empresas por proporcionar a sus trabajadores un ambiente laboral óptimo ha crecido considerablemente. Este aumento en la preocupación no solo responde a la necesidad de mejorar la producción, sino también a la importancia de contar con un equipo que se sienta bien tanto física como emocionalmente al desempeñar sus actividades (Cruz-Zuñiga et al., 2022). Este enfoque integral hacia el bienestar de los empleados es fundamental para promover un entorno de trabajo saludable que, a su vez, contribuya a la sostenibilidad y efectividad organizacional a largo plazo.

Cabe mencionar que en el análisis individual por dimensiones de riesgo se evidencio la presencia de porcentajes en niveles medio y alto de riesgos psicosociales, destacando aspectos como recuperación (60%), margen de acción y control (56%), soporte y apoyo (51%), carga y ritmo de trabajo (40%), liderazgo (30%) en nivel medio. Con el análisis obtenido se muestran la influencia de riesgos psicosociales por dimensiones en la salud física y psíquica de los trabajadores. El conjunto de las condiciones de riesgo psicosocial antes mencionadas pueden convertirse en fuentes de enfermedades con repercusiones físicas en los involucrados (Chan & Canto, 2022), el no contar con suficiente tiempo de descanso post jornadas laborales, no percibir la supervisión, y liderazgo de parte de sus superiores, y el poco control y autonomía sobre las actividades que desempeñan, genera acentuación en los niveles de estrés y malestar físico y mental (Jiménez & Rodríguez, 2020).

Los aspectos que conforman la dimensión 8, del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales obtuvieron niveles altos en la valoración individual; acoso laboral (13%), acoso sexual (7%), condiciones del trabajo (7%), doble presencia (7%), mismas que tiene características que se asemejan y que logran ser consideradas como determinantes en el aumento de niveles de riesgo psicosociales en trabajadores (Ballesteros-Pérez et al., 2021).

Comúnmente las evaluaciones de riesgos psicosociales centran sus objetivos en características con relación a carga laboral, autonomía, liderazgo, confianza, control de actividades y de comportamientos entre individuos (Derdowski & Mathisen, 2023). Mismas que influyen directamente en la calidad de ambiente laboral al que están expuestos los trabajadores (Raj et al., 2020). Sin embargo, se evidencia un alto nivel de acoso laboral y sexual en las organizaciones perturbando la integridad física, y mental del individuo (Pulido-Guerrero et al., 2020). No obstante, este tipo de situaciones no son denunciadas por los afectados por temor a tener repercusiones negativas en sus trabajos (Olmedo-Pérez, 2022).

La importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en ambientes laborales recae en el grado de afectación que puedan presentar los trabajadores en su salud física y mental, al realizar sus actividades en condiciones hostiles y contraproducentes (Armijos et al., 2022). Esta investigación se realizó de manera general en todos los trabajadores, se recomienda futuras evaluaciones de riesgos psicosociales por identidad de género, y enfocadas en acoso laboral,

sexual e incluyendo aspectos del sistema organizacional de dichas empresas, debido a la necesidad de mejorar la salud mental y el ambiente laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

En conclusión, los resultados de este estudio demuestran una relación significativa entre las dimensiones de riesgos psicosociales, destacando la influencia crítica de las dimensiones de soporte y apoyo, así como organización del trabajo. Se evidencia que un incremento en los niveles de riesgo en una de estas dimensiones afecta negativamente a las demás, subrayando la necesidad de un enfoque integral en la gestión de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esto resalta la importancia de que las empresas implementen políticas que fortalezcan el apoyo y la estructura organizacional, promoviendo así el bienestar de los trabajadores, lo que podría resultar en una mayor productividad y satisfacción laboral.

De igual manera se puede concluir que en términos generales los trabajadores evaluados en la empresa procesadora de alimentos presentan mayor porcentaje riesgos psicosociales en nivel bajo, sin embargo cabe señalar que en términos de evaluación individual de dimensiones si hubo presencia de riesgos en niveles medio y alto, centrándose en aspectos como son acoso laboral, sexual, condiciones del trabajo, mismas que componen la dimensión 8 del cuestionario aplicado, del mismo modo en las dimensiones de margen de acción y control, soporte y apoyo y liderazgo .

Es necesario mencionar la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en empresas de todo sector productivo, debido a que este tipo de estudios se centran en el individuo y su percepción con sus compañeros, superiores y con su ambiente de trabajo. Permitiendo la generación de medidas de control, y mitigación con la finalidad de mantener los riesgos psicosociales en bajos niveles y proporcionar a los trabajadores un ambiente sano y seguro en todos los aspectos posibles.

REFERENCIAS

- Abarca-Sánchez, S. A., & Ramos-Alfonso, Y. (2022). Análisis en una Industria Láctea Ecuatoriana. *Ingeniería Industrial*, 43, 37–60.
- Alfonso, Y. R., Loor, A. M. A., Vivas, F. E. V., & Vivas, F. E. L. (2023). Determinación de factores psicosociales influyentes en docentes de la Educación Superior durante la etapa pospandemia. *Atenas*, 61 (enero-diciembre) En edición.
- Arévalo, D. A., Toapaxi, D. P., & Campos-Miño, S. (2023). Bases Legales para la Investigación Científica en Ecuador Ley orgánica de protección de datos personales. *Metro Ciencia*, 31(1), 3–6.
- Armijos, R. A. C., Viteri, M. G. T., Naranjo, R., & Santander, E. A. H. (2022). Evaluación de los riesgos psicosociales; Cómo prevenirlos? *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 7(7), 474–492.
- Ballesteros Pérez, F., Vaquero, C., Delgado, V., Sobrino, A., Vitutia, M., Torres, D., Muñiz, E., Molinero, C., & López, A. (2021). *Riesgos psicosociales y estrategias de afrontamiento en personas con trastorno mental grave en el contexto laboral*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19665.25444>
- Benjumea-Arias, M. L., Durán, J., Valencia, A., Atehortua, L., & Agudelo Cotes, K. J. (2023). Psychosocial factors and risks in work environments: Case study of employees of MSMEs in Medellin - Colombia. *Intangible Capital*, 19(2), 259. <https://doi.org/10.3926/ic.1734>
- Bucci, N., & Cardozo, M. L. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(1), 1.
- Chan, J. Y., & Canto, L. E. L. (2022). Incidencia de factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios con base en la nom-035-stps-2018. *RILCO DS: Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 4(36), 42–51.
- Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057.
- Jiménez, M. D. Á., & Rodríguez, S. M. G. (2020). El estrés laboral en mujeres con trabajo nocturno: el caso de una industria maquiladora de Zapopan, Jalisco, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(2), 1–7.
- Dapari, R., Mahfot, M. H., Ahmad Zamzuri, M., Ammar I., Md Isa, Z., Hassan, M. R., Che Dom, N., & Syed Abdul Rahim, S. S. (2024). Theory-Based Intervention Module on Occupational Safety and Health (TRIMOSH) in improving knowledge, attitude, and practice among food industry workers: Study protocol for a randomised controlled trial. *PLOS ONE*, 19(1), e0295771. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295771>

- De la Garza-Carranza, M. T., Gaspar Hernández, M. F., López Lemus, J. A., & Atlatenco Ibarra, Q. (2024). Análisis psicométrico de la validez del cuestionario de factores de riesgo psicosociales incluido en la norma NOM-035-STPS-2018. *Psicumex*, 14, 1–35. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v14i1.561>
- Di Tecco, Benedetta, I. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. *La Medicina Del Lavoro*, 114(2), e2023013. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>
- Dettmers, J., & Stempel, C. R. (2021). How to Use Questionnaire Results in Psychosocial Risk Assessment: Calculating Risks for Health Impairment in Psychosocial Work Risk Assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7107. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137107>
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157, 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- Duarte-Castillo, S. M., & Vega-Campos., M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17 mayo-agosto), 48–86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Ecuador, M. del trabajo de. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio Del Trabajo Del Ecuador, 28.
- Elovainio, M., Hakulinen, C., Pulkki-Råback, L., Juonala, M., & Raitakari, O. T. (2020). A network approach to the analysis of psychosocial risk factors and their association with health. *Journal of Health Psychology*, 25(10–11), 1587–1600. <https://doi.org/10.1177/1359105318765624>
- Foguet-Boreu, Q., & Ayerbe García-Morzon, L. (2021). Estrés psicosocial, hipertensión arterial y riesgo cardiovascular. *Hipertensión y Riesgo Vascular*, 38(2), 83–90. <https://doi.org/10.1016/j.hipert.2020.09.001>
- Fox, M. A., Niemeier, R. T., Hudson, N., Siegel, M. R., & Dotson, G. S. (2021). Cumulative Risks from Stressor Exposures and Personal Risk Factors in the Workplace: Examples from a Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5850. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115850>
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>

- Hunger, B., & Seibt, R. (2022). Psychosocial Work Stress and Health Risks – A Cross-Sectional Study of Shift Workers From the Hotel and Catering Industry and the Food Industry. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.849310>
- Iida, M., Sakuraya, A., Imamura, K., Asaoka, H., Arima, H., Ando, E., Inoue, A., Inoue, R., Iwanaga, M., Eguchi, H., Otsuka, Y., Kobayashi, Y., Komase, Y., Kuribayashi, K., Sasaki, N., Tsuno, K., Hino, A., Watanabe, K., Ebara, T., ... Tsutsumi, A. (2024). Effects of participatory organizational interventions on mental health and work performance: a protocol for systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational Health*, 66(1). <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiae028>
- Jiménez-Espinoza, C. P., & Silva Caicedo, R. F. (2023). Factores psicosociales relacionados con el estrés laboral en el personal operativo de la mina Tocadulomo de Santa Rosa- Ecuador. *Runas. Journal of Education and Culture*, 4(8), e230147. <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.147>
- López-Palomar, M. D. R., García-Cueva, S. A., & Pando-Moreno, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164–169. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
- Louzán-Mariño, R. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 68–81. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.06>
- Metzler, Y. A., von Groeling-Müller, G., & Bellingrath, S. (2019). Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. *Safety Science*, 114, 122–139. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.003>
- Miguel, C., Amarnath, A., Akhtar, A., Malik, A., Baranyi, G., Barbui, C., Karyotaki, E., & Cuijpers, P. (2023). Universal, selective and indicated interventions for supporting mental health at the workplace: an umbrella review of meta-analyses. *Occupational and Environmental Medicine*, 80(4), 225–236. <https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108698>.
- Moreno-Villa, T. A., Segura-Ortiz, A. J., & Galván-Paredes, J. E. (2024). Implementación de medidas preventivas para disminuir los riesgos psicosociales causantes del estrés laboral en los trabajadores de la finca Voluntad de Dios, Santo Domingo 2024. *Reincisol.*, 3(6), 1260–1282. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1260-1282](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1260-1282)
- Moya-Núñez, C. L., Larzabal-Fernandez, A., Shugulí-Zambrano, C. N., Ramos-Noboa, M. I., & Hong Hong, A. E. (2022). Caracterización de los riesgos psicosociales laborales en Tungurahua (Ecuador): Una revisión. *Ecos de la academia*, 7(14), 12. <https://doi.org/10.53358/ecosacademia.v7i14.606>
- Ocaña, X. A. R., Espinosa, M. Z., Marin, J. V. S., Acosta, E. E. L., & Salcedo, G. M. P. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad

- privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(2), 56–68.
- Olmedo-Pérez, L. F. (2022). Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día. *Visión Empresarial*, 12, 22–30. <https://doi.org/10.32645/13906852.1185>
- Pérez-Alonso, J., Gómez-Galán, M., Agüera-Puntas, M., Sánchez-Hermosilla, J., & Callejón-Ferre, Á.-J. (2021). Approach for Assessing the Prevalence of Psychosocial Risks of Workers in the Greenhouse Construction Industry in South-Eastern Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4753. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094753>.
- Porras-Velásquez, N. R., Quiñones, M., & NRP, V. (2021). *Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. Intra psychosocial risks and extra labor in a Bogota private security company*. 7, 152–181.
- Pulido-Guerrero, E. G., Lora-Carrillo, L. J., & Jiménez-Ruiz, L. K. (2020). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(1), 149–162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Quinlan, M. G. (2023). Psychosocial hazards: An overview and industrial relations perspective. *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/00221856231212221>
- Raj, A., Johns, N. E., & Jose, R. (2020). Gender Parity at Work and Its Association With Workplace Sexual Harassment. *Workplace Health & Safety*, 68(6), 279–292. <https://doi.org/10.1177/2165079919900793>
- Santoyo-Telles, F., Echerri-Garcés, D., & Figueroa-Hernández, J. A. (2022). Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018. *Contaduría y Administración*, 67(3), 339. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3306>
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20 mayo-agosto), 71–81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Valencia-Contrera, M., Valenzuela-Suazo, S., Rodríguez Campo, V., Valdebenito Araneda, D., & Valderrama-Alarcón, M. (2022). Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa. *SANUS*, 7, e278. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.278>
- Young, I., Thaivalappil, A., Waddell, L., Meldrum, R., & Greig, J. (2019). Psychosocial and organizational determinants of safe food handling at retail and food service establishments: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Health Research*, 29(4), 371–386. <https://doi.org/10.1080/09603123.2018.1544611>

Živković, S., Milenović, M., Krstić, I. I., & Veljković, M. (2021). Correlation between psychosocial work factors and the degree of stress. *Work*, 69(1), 235–245. <https://doi.org/10.3233/WOR-2134>