



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v10i18.0843>

EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORES DEL ÁREA DE EXPORTACIONES EN UNA EMPRESA LOGÍSTICA

ASSESSMENT OF PSYCHOSOCIAL RISK AND ITS IMPACT ON THE MENTAL HEALTH OF WORKERS IN THE EXPORT AREA OF A LOGISTICS COMPANY

Mojarrango-Rodríguez Angie Dennise ¹; Escobar-Zabala Oscar Daniel ²

¹ Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

Correo: angiemojarrango2@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-7793-9102>

² Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

Correo: oescobar@unach.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0875-7548>

Resumen

El presente estudio analiza la relación entre los factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud mental de los trabajadores del área de exportaciones de una empresa ecuatoriana privada del sector logístico. Se utilizó un diseño descriptivo, correlacional y transversal, empleando el instrumento de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo en la totalidad de colaboradores. Los resultados evidencian un nivel de riesgo psicosocial global medio con tendencia al alza, con predominio de colaboradores en niveles de alerta en carga y ritmo de trabajo, organización del trabajo, recuperación y adicción al trabajo. Esta dinámica refleja una exigencia laboral sostenida que compromete la salud de los trabajadores. Aunque no se identifican casos en riesgo alto a nivel general, la concurrencia de múltiples dimensiones en rangos medios manifiesta un estado crítico de salud y de condiciones de trabajo. Este comportamiento se vincula con la progresión hacia enfermedades relacionadas con burnout, trastornos musculoesqueléticos y deterioro de la salud mental. El análisis estadístico no paramétrico mediante los modelos de Spearman y Kruskal-Wallis con post-hoc Dunn-Bonferroni, evidenció correlaciones negativas significativas entre años de servicio y desarrollo de competencias, liderazgo y recuperación, así como diferencias por edad y antigüedad. En conjunto, los hallazgos evidencian un riesgo progresivo, que requiere intervención organizacional inmediata, enfocada en la gestión de la carga laboral, recuperación y fortalecimiento del liderazgo.

Palabras claves: riesgo psicosocial, salud mental, sector logístico, carga laboral, bienestar ocupacional.

Abstract

This study analyzes the relationship between psychosocial risk factors and their impact on the mental health of export workers at a private Ecuadorian logistics company. A descriptive, correlational, and cross-sectional design was used, employing the Ministry of Labor's psychosocial risk assessment instrument with all employees. The results show a moderate overall level of psychosocial risk with an upward trend, with a predominance of employees at alert levels regarding workload and pace, work organization, recovery, and work addiction. This dynamic reflects sustained work demands that compromise the workers' health. Although no cases of high risk were identified overall, the concurrence of multiple dimensions at moderate levels indicates a critical state of health and working conditions. This behavior is linked to the progression toward burnout-related illnesses, musculoskeletal disorders, and deterioration of mental health. Non-parametric statistical analysis using Spearman and Kruskal-Wallis models with Dunn-Bonferroni post-hoc tests revealed significant negative correlations between years of service and skills development, leadership, and recovery, as well as differences based on age and seniority. Taken

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 16 de diciembre de 2025.

Fecha de aceptación: 20 de febrero de 2026.

Fecha de publicación: 20 de marzo de 2026.



together, the findings indicate a progressive risk that requires immediate organizational intervention focused on workload management, recovery, and leadership strengthening.

Keywords: psychosocial risk, mental health, logistics sector, workload, occupational well-being.

1. Introducción

La salud mental en las organizaciones se ha convertido en un foco creciente de preocupación, pasando de ser un requisito normativo en materia de seguridad y salud laboral para constituirse en una problemática de primer orden, dado su impacto directo en el desempeño laboral, la productividad y la vida personal y social de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) reporta que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, con un costo de US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad, evidenciando que el deterioro de la salud mental en el trabajo es fenómeno sistémico con consecuencias medibles a nivel mundial.

La Organización Internacional del Trabajo en su campaña conmemorativa por el Día Mundial de la Seguridad y Salud para el 2026, enfatiza en la importancia de la

prevención de riesgos psicosociales y define el entorno psicosocial en el trabajo como la forma en la que se estructura, organiza y administra el trabajo, así como por las prácticas institucionales que configuran las condiciones cotidianas de desempeño (Organization, 2026). Los factores psicosociales como la carga y el tiempo de trabajo, la claridad de roles, la autonomía, el apoyo y los procesos justos y transparentes influyen en la forma en que se experimenta el trabajo y como estas pueden repercutir significativamente en la seguridad, salud y desempeño de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial interactúan directamente con la gestión empresarial y pueden afectar de manera adversa la salud fisiológica, cognitiva y emocional cuando las demandas laborales exceden los recursos disponibles para cumplir con los objetivos o metas organizacionales. (Zapata-Constante e. a., 2024) identifican dimensiones de alto impacto como



las exigencias cualitativas y cuantitativas, el control sobre las tareas, ritmo de trabajo, carga laboral, clima organizacional y la doble presencia. Estos factores, dependiendo de la intensidad y prolongación en el tiempo o exposición, pueden desencadenar diversas afectaciones en la salud, tales como estrés crónico, trastornos del sueño, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, el deterioro del bienestar psicológico entre otras enfermedades y condiciones que vulneran la salud física y mental.

Dentro del sector logístico, el área de exportaciones combina una alta carga cognitiva, responsabilidad operativa y presión temporal. Esto se debe al cumplimiento de regulaciones aduaneras internacionales, la coordinación con contrapartes en diferentes zonas horarias, gestión documental especializada, y comunicación en tiempo real con navieras, agentes de aduanas y clientes en mercados internacionales, todo ello bajo la presión de plazos contractuales no negociables cuyo incumplimiento genera consecuencias legales y

económicas inmediatas para la organización.

Bajo este contexto, el acuerdo ministerial N.º MDT-2026-046, emitido por el Ministerio del Trabajo, introduce modificaciones en la organización de la jornada laboral establecida en el código del trabajo, al permitir jornadas de hasta 10 horas diarias e incluso 12 horas compensadas con días de descanso o turnos especiales en actividades no interrumpibles. Este ajuste normativo no es neutro desde la perspectiva psicosocial, debido a que incide directamente en la organización del tiempo de trabajo, dimensión asociada a la fatiga acumulada, alteraciones del sueño y deterioro del bienestar psicológico. En industrias manufactureras y en el sector logístico, caracterizados por alta demanda operativa, resulta imperativo evaluar si estas medidas contribuyen a la eficiencia sin comprometer la salud mental y física de los colaboradores.

Por lo tanto, surge la necesidad de analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores en el sector logístico específicamente del

área de exportaciones caracterizado por la elevada carga laboral y tiempos de trabajo prolongados mediante la aplicación del cuestionario de valuación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. La investigación busca definir el perfil de riesgo por dimensión y generar una propuesta de intervención con la finalidad de mitigar su impacto en la salud mental, física y social de los trabajadores en un entorno de alta exigencia operativa y poco explorado bajo esta perspectiva.

2. Metodología

El presente estudio es de carácter descriptivo, correlacional y transversal, con diseño no experimental, dado que las variables fueron medidas en un único momento sin manipulación de las condiciones de estudio. Este enfoque permite identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial y analizar su relación con el estado de salud de los participantes (Hernandez-Sampieri, 2018).

Para la evaluación de riesgos psicosociales se utilizó el

Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, instrumento oficial estipulado en el marco del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales creado en octubre de 2018. Este programa establece la obligatoriedad de realizar evaluaciones de factores psicosociales en instituciones que cuenten con más de 10 trabajadores en el territorio nacional, con periodicidad anual. No obstante, el uso de este cuestionario específico no es obligatorio, ya que las empresas, tanto públicas como privadas, pueden aplicar instrumentos alternativos siempre que estos demuestren validez y fiabilidad nacional o internacional (Trabajo, 2021).

La empresa objeto de estudio cuenta con una planta laboral total de 5.228 trabajadores. Para el desarrollo de la investigación se aplicó un censo poblacional, incluyendo al universo completo de trabajadores conformado por 89 trabajadores que se desempeñan específicamente en el área de exportaciones, tomando como referencia el registro de nómina proporcionado por el departamento de talento humano. La



aplicación del cuestionario a la totalidad permite obtener una evaluación integral del nivel de exposición a factores de riesgo y la intervención generalizada.

Los trabajadores estudiados cumplen sus funciones en jornada laboral de lunes a viernes de 08:30 a 17:30. No obstante, con frecuencia registran horas complementarias desde sus domicilios durante la madrugada o en horarios nocturnos, debido al seguimiento que deben realizar con clientes internacionales, navieras y agentes logísticos ubicados en diferentes zonas horarias. Por lo cual, en determinadas ocasiones deben atender requerimientos durante fines de semana y feriados esto se relaciona con la naturaleza del trabajo, ya que deben mantenerse atentos ante posibles desviaciones del proceso, daños o inconvenientes con el transporte, clientes del exterior u otras contingencias que puedan surgir.

Previo a la recolección de datos, se informó a los trabajadores sobre el objeto del estudio, el procedimiento de aplicación del instrumento y la confidencialidad de la información

proporcionada. Posteriormente, el cuestionario fue distribuido a todos los participantes por medio de sus correos electrónicos institucionales. Se dispuso de treinta minutos para completar el instrumento, dentro de la jornada laboral, tiempo durante el cual pudieron realizar consultas en caso de presentar dudas respecto al desarrollo del formulario.

El cuestionario está compuesto por 58 ítems agrupados en ocho dimensiones de evaluación, las cuales analizan diferentes aspectos vinculados con los factores de riesgos psicosociales relacionados al trabajo. Entre las dimensiones se incluyen la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización de trabajo, recuperación, soporte y apoyo, así como otros factores asociados al entorno laboral (Uquillas, 2024).

La estructura del instrumento empleado para evaluar estas condiciones de trabajo y su impacto en los colaboradores está diseñada para garantizar su comprensión por parte de todos los participantes, independiente de su nivel educativo. Para ello, las preguntas dispuestas

en el formulario utilizan un lenguaje claro, sencillo y de fácil comprensión (Chimbo Chimbo, 2022).

Las opciones de respuesta están fundamentadas bajo la escala de Likert, que va desde completamente

de acuerdo hasta en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4 lo que permite tabular, cuantificar y analizar los resultados obtenidos (Matas, 2018).

Tabla 1. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial según la escala de Likert

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

Nota: Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, (2018), Ministerio del trabajo Ecuador <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>.

Tabla 2. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Acoso laboral	2	41, 50
Acoso sexual	2	43, 48
Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55, 57
Condiciones del trabajo	2	40, 47
Doble presencia (laboral–familiar)	2	46, 49
Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Salud autopercebida	2	44, 58

Nota: Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, (2018), Ministerio del trabajo Ecuador <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>.

En este contexto, para establecer el nivel de riesgo por cada dimensión,

se efectuará una suma simple de las puntuaciones obtenidas en los ítems



que la conforman. Posteriormente, el resultado se comparará con los rangos establecidos en la tabla siguiente.

Tabla 3. Resultados de los niveles de riesgos por dimensiones

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota: Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, (2018), Ministerio del trabajo Ecuador <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>.

Para establecer el nivel de riesgo general, posterior a la sumatoria simple, las puntuaciones obtenidas en cada dimensión; posteriormente, el resultado se contrastará con los valores definidos en la siguiente tabla.

Tabla 4. Nivel de riesgo general

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se apliquen las

Bajo

175 a 232

medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

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

Nota: Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, (2018), Ministerio del trabajo Ecuador <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>.

Posterior a la recopilación de la información, los datos obtenidos mediante la aplicación de este cuestionario serán organizados y tabulados mediante el uso de la aplicación de Excel, permitiendo su análisis e interpretación de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos en el instrumento, permitiendo la identificación, evaluación y diagnóstico inicial acorde a la exposición a factores de riesgo psicosocial presentes en el área de estudio y si esta tiene un impacto en la salud de los colaboradores.

3. Resultados y discusión

De acuerdo con las características sociodemográficas de la población

estudiada, se observa un predominio del género masculino, que representa el 92,1 % de los participantes, todos domiciliados en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. El grupo etario con mayor representación corresponde a trabajadores entre 25 y 34 años, seguido por aquellos entre 35 y 43 años. La mayoría de los encuestados se autoidentifica como mestiza y presenta una antigüedad laboral de 2 años o menos en la empresa siendo el 49,4 %, seguida por quienes registran entre 3 y 10 años de permanencia 46,1 %. Asimismo, la totalidad de los participantes desempeña funciones administrativas dentro de la organización.

Tabla 5. Características sociodemográficas y laborales de la población de estudio

Variable	Categoría	Porcentaje
Género	Hombre	92,1
	Mujer	7,9
Lugar de residencia	Guayaquil	100



Grupo de edad	16-24 años	9,0
	25-34 años	65,2
	35-43 Años	24,7
	Igual o superior a 53 años	1,0
Autoidentificación étnica	Mestizo/a	73,0
	Afro-ecuatoriano/a	12,4
	Montubio/a	7,9
	Blanco/a	6,7
Antigüedad en la empresa	0-2 años	49,4
	11-20 años	2,2
	3-10 años	46,1
	Igual o superior a 21 años	2,2
Area de trabajo	Administrativo	100

Nota: Base de datos de la investigación

De acuerdo con los datos arrojados mediante la evaluación de riesgo psicosocial se evidencia que varias dimensiones presentan un predominio de riesgo medio, como lo es la carga y ritmo de trabajo con el 82%, organización del trabajo 80%, recuperación 79% y adicción al trabajo 80%. Estos datos reflejan la percepción de los trabajadores frente a las exigencias laborales moderadas asociadas a la intensidad de las tareas, la planificación del trabajo y las dificultades para lograr una adecuada desconexión de sus responsabilidades laborales.

Asimismo, se identifican porcentajes de riesgo alto en varias dimensiones específicamente en la salud autopercebida, carga y ritmo de trabajo con el 11% y 10% respectivamente, recuperación 8% y

acoso discriminatorio 7%. Esto refleja que, aunque en menor proporción, existen colaboradores que experimentan condiciones que podrían afectar su bienestar físico, mental y percepción general de salud.

En contraste, dimensiones como el desarrollo de competencias 78%, liderazgo, soporte y apoyo con el 84% ambos, condiciones de trabajo 80% y estabilidad laboral y emocional 70% presentan niveles de riesgo bajo, lo que indica percepciones favorables en relación con el apoyo organizacional, estilo de liderazgo y los condiciones del entorno laboral.

Tabla 6. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial			
Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	8%	82%	10%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	78%	22%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	84%	16%	0%
Dimensión 4. Margen de acción y control	64%	36%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	18%	80%	2%
Dimensión 6. Recuperación	13%	79%	8%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	84%	16%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	87%	13%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	76%	24%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	71%	22%	7%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	100%	0%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	16%	80%	4%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	80%	19%	1%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	62%	36%	2%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	79%	21%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	39%	49%	11%

Nota: Adaptado de Programa de evaluación de riesgos psicosociales, por Ministerio del Trabajo de Ecuador, (2018), <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>.

Los resultados obtenidos evidencian que si bien se presencian factores organizacionales que pueden considerarse protectores, algunas dimensiones en mayor impacto están afectando desde una

perspectiva negativa la percepción de salud de los colaboradores como lo son las dimensiones asociadas con la carga laboral, la organización del trabajo y los procesos de recuperación que requieren atención



prioritaria dentro de la gestión de los riesgos psicosociales.

El análisis global de la evaluación muestra que el 70% de los trabajadores se ubica en un nivel de riesgo bajo mientras que el 30% riesgo medio con tendencia a riesgo alto. El nivel de riesgo bajo sugiere

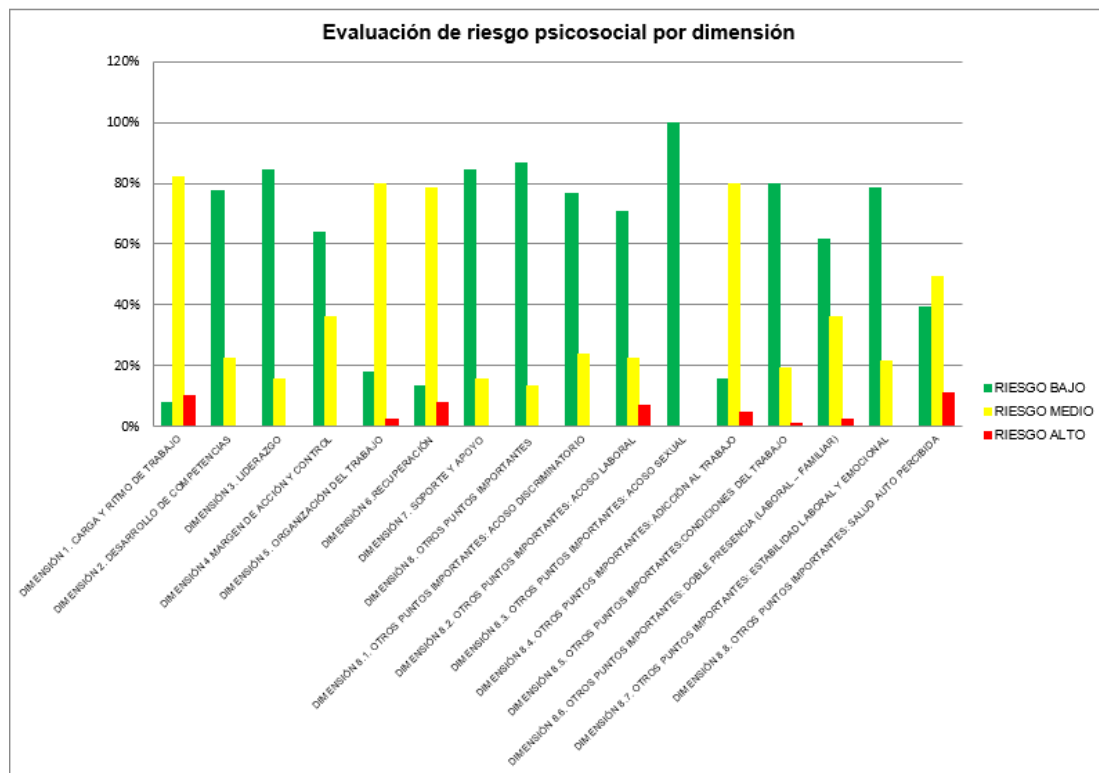
un entorno laboral favorable, sin embargo la presencia considerable de riesgo medio indica que dichos factores psicosociales pueden impactar negativamente en la salud de los colaboradores a mediano plazo si no se interviene oportunamente mediante la aplicación de medidas correctivas.

Tabla 7. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	70%	30%	0%

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

Nota: Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, (2018), Ministerio del trabajo Ecuador <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>.

Figura 1. Gráfico de evaluación de riesgo psicosocial por dimensión del año 2025

Nota. Adaptado de Programa de evaluación de riesgos psicosociales, por Ministerio del Trabajo de Ecuador, (2018), <https://www.trabajo.gob.ec/programas/>.

De acuerdo con los datos obtenidos es imperativo analizar y correlacionar las variables sociodemográficas con los puntajes obtenidos en las dimensiones evaluadas para lo cual se plantearon las siguientes hipótesis.

Hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores del área de exportaciones de la empresa logística.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación significativa entre los

riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores del área de exportaciones de la empresa logística.

A fin de reforzar estas hipótesis y evaluar el papel de las variables sociodemográficas, se formulan hipótesis secundarias: H2: la edad se asocia significativamente con los niveles de riesgo psicosocial; H3: la antigüedad laboral se relaciona significativamente con los puntajes de las dimensiones del cuestionario. Como variable indirecta de salud se relaciona el puntaje global y la dimensión de salud autopercebida



(D8.8), es importante mencionar que el instrumento no mide burnout ni afectación clínica directamente; este presenta un diagnóstico inicial o señales de alerta a fin de evaluar posterior a este con instrumentos específicos y derivación con especialistas en el área de salud mental.

Análisis Estadístico

Verificación de supuestos de normalidad

A priori a la selección de modelos estadísticos para analizar la correlación entre las variables de estudio, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk a las ocho dimensiones y al puntaje global. Los resultados determinaron que seis de las ocho dimensiones no cumplen con el supuesto de normalidad ($p < 0,05$), lo que incurre en la aplicación de pruebas no paramétricas (Field, 2018). Este resultado justifica los modelos empleados para la investigación.

Tabla 8. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk por dimensión (N = 89)

Dimensión	W	p	Decisión
D1. Carga y Ritmo de Trabajo	0,968	0,029	No normal
D2. Desarrollo de Competencias	0,924	< ,001	No normal
D3. Liderazgo	0,956	0,005	No normal
D4. Margen de Acción y Control	0,944	0,001	No normal
D5. Organización del Trabajo	0,967	0,024	No normal
D6. Recuperación	0,977	0,114	Normal
D7. Soporte y Apoyo	0,919	< ,001	No normal
D8. Otros Puntos Importantes	0,975	0,077	Normal
Puntaje Global	0,977	0,108	Normal

Nota. W = estadístico de Shapiro-Wilk. Un valor de $p < 0,05$ indica incumplimiento del supuesto de normalidad.

Correlación de Spearman con IC 95 % bootstrap

La antigüedad laboral mostró correlaciones negativas significativas con las dimensiones de Desarrollo de competencias, Liderazgo y Recuperación (ver Tabla 9), indicando que, a mayor tiempo en

la organización, menor percepción de bienestar en estas dimensiones. La correlación negativa con el puntaje global ($p = 0,045$) confirma un patrón de desgaste acumulado, lo que permite aceptar H3. La salud autopercebida correlacionó positivamente con Recuperación y Otros Puntos Importantes (ambas p

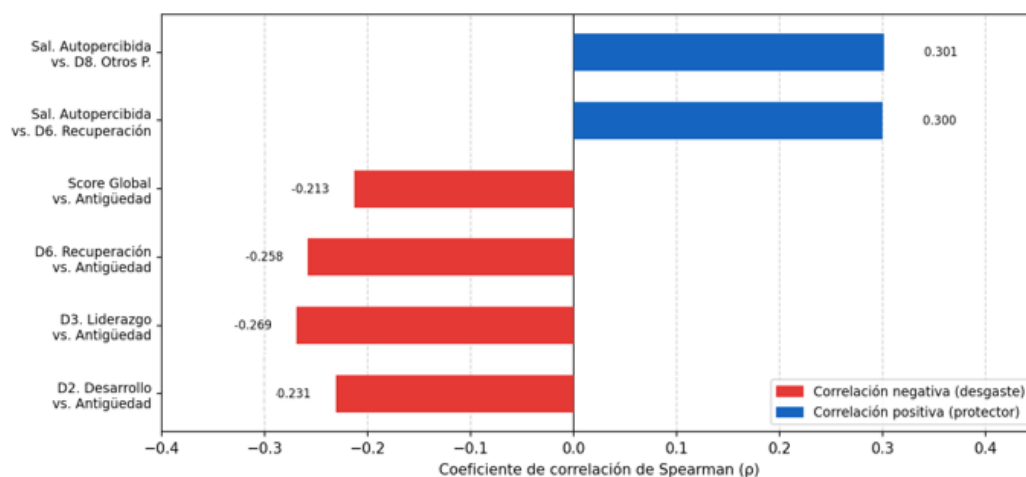
= 0,004), actuando como indicador indirecto del impacto en salud, y respalda la aceptación de H1.

Tabla 9. Correlaciones de Spearman significativas con IC 95 % bootstrap (N = 89)

Variable	Dimensión	rho	IC 95 % bootstrap	p
Antigüedad	D2. Desarrollo de Competencias	-0,231	[-0,43; -0,02]	0,029
	D3. Liderazgo	-0,269	[-0,47; -0,04]	0,011
	D6. Recuperación	-0,258	[-0,46; -0,04]	0,015
	Puntaje Global	-0,213	[-0,40; -0,01]	0,045
Sal. Autopercebida	D6. Recuperación	0,300	[0,09; 0,49]	0,004
	D8. Otros Puntos Imp.	0,301	[0,10; 0,49]	0,004

Nota. $p < 0,05$; $p < ,01$. IC 95 %. Dimensiones no mencionadas: $p > 0,05$. Antigüedad por rango. Salud autopercebida igual a las subescalas que incorporan los ítems 44 y 58.

Figura 2. Correlaciones de Spearman estadísticamente significativas (n=89)



Kruskal-Wallis con prueba post-hoc de Dunn-Bonferroni

Como alternativa no paramétrica al ANOVA, el análisis de Kruskal-Wallis se aplicó para comparar distribuciones entre grupos de antigüedad y grupos de edad.

El análisis por años de servicio en la organización identificó diferencias significativas en las dimensiones de

Desarrollo de competencias y Liderazgo, como se puede apreciar en la tabla 10; con tendencia marginal en Recuperación. Se confirmó que las diferencias con mayor impacto se dan entre los colaboradores con menor y mayor tiempo de servicio, esto se justifica mediante la prueba de Dunn-Bonferroni, véase la tabla 11.



El análisis por grupo de edad muestra diferencias significativas en Otros puntos importantes y en el resultado general, siendo el grupo de 35 a 43 años el de mayor acumulación de riesgo, estos

resultados se relacionan con H2: la edad se asocia significativamente con los niveles de riesgo psicosocial, por lo cual se acepta la hipótesis planteada.

Tabla 10. Resultados del análisis de Kruskal-Wallis por antigüedad y grupo de edad (N = 89)

Variable de agrupación	Dimensión	gl	H	p
Antigüedad (4 grupos)	D2. Desarrollo de Competencias	3	7,936	0,047
	D3. Liderazgo	3	8,760	0,033
	D6. Recuperación	3	7,576	0,056
Grupo de edad (5 grupos)	D8. Otros Puntos Importantes	4	11,074	0,026
	Puntaje Global	4	10,762	0,029

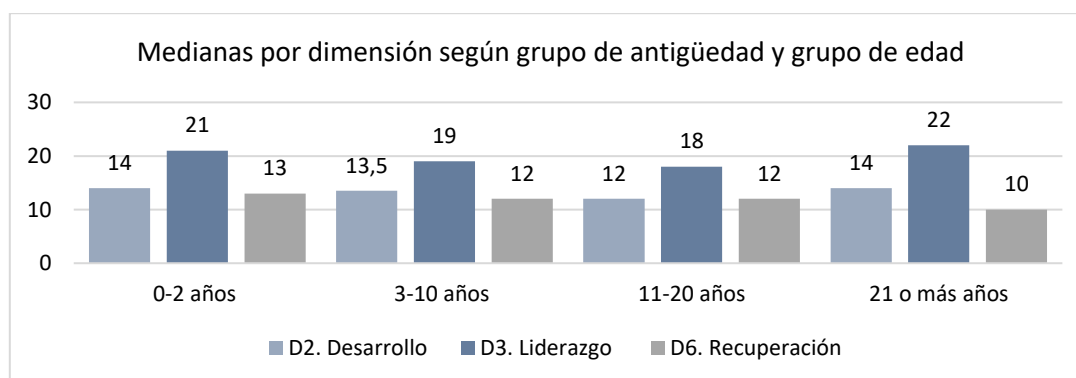
Nota. gl = grados de libertad; H = estadístico de Kruskal-Wallis. $p < 0,05$; $p < 0,10$ (tendencia marginal). Post-hoc de Dunn con corrección de Bonferroni aplicado a dimensiones con resultado significativo.

Tabla 11. Medianas por dimensión según grupo de antigüedad y grupo de edad (N = 89)

Grupo	D2	D3	D6	Global	D8	Salud autopercebida
16-24 años (n = 8)				191,0		6,0
25-34 años (n = 35)				182,0		6,0
35-43 años (n = 29)				176,0		6,0
44-52 años (n = 16)				182,0		6,5
0-2 años (n = 42)	14,0	21,0	13,0	182,5		6,0
3-10 años (n = 32)	13,5	19,0	12,0	178,5		6,0
11-20 años (n = 12)	12,0	18,0	12,0	177,5		6,0
21 o más años (n = 3)	14,0	22,0	10,0	180,0		7,0

Nota. A mayor puntuación, menor nivel de riesgo. Los espacios en blanco, indican que la comparación de grupos en esa dimensión no fue estadísticamente significativa.

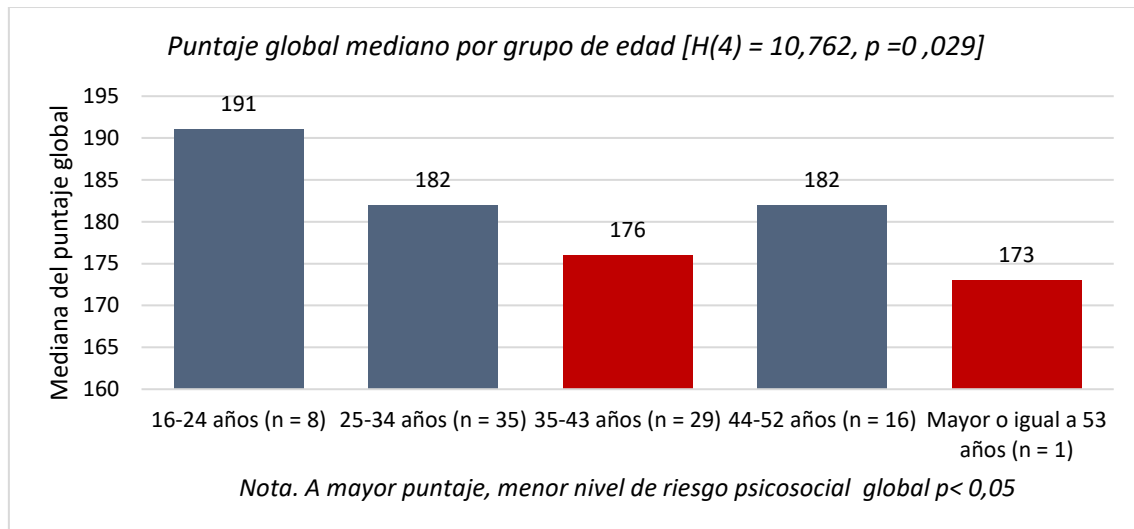
Figura 3. Medianas por dimensión de impacto según grupo de años de servicio.



Se evidencia una tendencia decreciente en D3. Liderazgo y D2. Desarrollo a medida que aumenta la

antigüedad, se observa desgaste progresivo. $p < 0,05$ Kruskal-Wallis; post-hoc Dunn-Bonferroni.

Figura 4. Puntaje global mediano por grupo de edad [$H(4) = 10,762$, $p = 0,029$].



Nota. El grupo de 35-43 años registra la mediana global más baja (176,0), posicionándose como el grupo con mayor acumulación de riesgo psicosocial.

Discusión

Los resultados obtenidos definen un perfil de riesgo existente en consistencia con lo reportado por (Olmedo Vera, 2023) y (Páez-Landeta, 2021) en su estudio enfocado a personal administrativo de una empresa privada del sector de la salud, utilizando el mismo instrumento del MDT, en donde se documentó que las dimensiones que presentan mayor afectación son de carga y ritmo de trabajo, liderazgo y recuperación.

Lo que evidencia que el riesgo medio sostenido con resultados del 30%,

no debe ser normalizado, debido a que, en ausencia de una intervención oportuna, estas condiciones influyen directamente hacia el deterioro clínico de la salud tanto física como mental a mediano plazo (Córdova Montes, 2023).

Es importante mencionar que el instrumento utilizado, no mide de manera directa su relación con el burnout o afectaciones clínicas a la salud de los colaboradores, debido a que actúa como un tamizaje inicial, sin embargo se presenta como un indicador proxy a presentar afectación que debe ser evaluado por un especialista en salud mental.



Lo antes mencionado se sustenta en dimensiones como la adicción al trabajo que registra el 80% en riesgo medio y la salud autopercebida con el 11% en riesgo alto previamente identificados como precursores del agotamiento profesional y desencadenantes de afecciones físicas y psicológicas.

(Barral-Coral, 2021) confirmaron esta asociación en personal administrativo del sector salud en Ecuador, lo que refuerza la pertinencia de complementar este instrumento con herramientas específicas como un cuestionario de psicológico específico para medir el burnout, como el MBI u otros instrumentos de cribado clínico.

El deterioro asociado a los años de servicio en las dimensiones de liderazgo y al desarrollo de competencias coinciden con lo propuesto por (Gárate-Aguirre, 2024) en su investigación centrada en una empresa del sector público ecuatoriano. Así como, el grupo etario de 35 a 43 años registra el mayor índice de riesgo, particularmente en la dimensión de doble presencia, entendida como la interrelación entre las demandas

familiares y laborales; etapa de la vida caracterizada por que se asumen mayores responsabilidades tanto en el ámbito familiar como laboral (Zapata-Constante e. a., 2024).

Por lo tanto, dentro de las limitaciones del estudio se encuentran el diseño transversal, la ausencia de una medición específica a casos clínicos como el burnout y la particularidad de la muestra, estos factores restringen la generalización de los resultados.

Propuesta de Intervención

Las medidas propuestas siguen el principio de la jerarquía de controles estipulado en la norma ISO 45001:2018 y se organiza en tres niveles de intervención, siendo estos, organizacional, grupal e individual.

Nivel organizacional

Se requiere realizar una actualización de los descriptivos de cargo, que permitan formalizar e integrar las funciones dispersas, los cuales estarán sustentados por un dimensionamiento de cargo, en donde cada colaborador realizara un

desglose de sus tareas, con frecuencia y carga horaria. En caso de confirmarse sobrecarga crónica, la respuesta estará enmarcada distribuir equitativa la carga, gestionar un rol de soporte para contingencias internacionales o incorporar personal y no exigir mayor esfuerzo al equipo actual.

La atención fuera del horario establecido de trabajo debe gestionarse mediante la implementación de turnos rotativos, calendarizadas con al menos 15 días de anticipación para lo cual se puede programar los horarios mediante aplicaciones de gestión de nómina y estas deben ser compensadas en tiempo libre equivalente a la semana siguiente. Paralelamente, debe establecerse una política de desconexión digital formal con franjas de silencio institucional, basada en el compromiso de los mandos medios y altos.

Se recomienda revisar la distribución y ergonomía de los puestos de trabajo, entendiéndose como monitores, sillas regulables, iluminación entre otros factores, asimismo, habilitar espacios físicos

de descanso alejado de pantallas y ruidos operacionales.

Complementariamente, el salario emocional, ofreciendo convenios de salud privada, alimentación balanceada, transporte y flexibilidad con medición por resultados, esto reduce la doble presencia laboral-familiar y refuerza el compromiso.

Nivel grupal

El deterioro del liderazgo con la antigüedad debe fortalecerse mediante capacitaciones para los mandos medios en comunicación efectiva y reconocimiento, apoyadas por programas como desayunos con el líder, que ayudan a reforzar esa cercanía con los jefes y detectar situaciones negativas o positivas que impactan a los colaboradores y deben ser atendidas para mejorar o mantener el un buen clima laboral.

Las evaluaciones de desempeño 360° deben unirse con planes de desarrollo individual con mayor relevancia en trabajadores con más de cinco años de servicio.

Con la finalidad de combatir el aislamiento ante la presión operativa, se propone reuniones de



cierre semanal de 20 minutos donde el equipo identifique que salió bien y que puede mejorarse. A su vez, buscar alianzas educativas o de soporte para el crecimiento profesional como bibliotecas digital que aporten con cursos y recursos accesibles en jornada para reducir la sensación de estancamiento profesional y repetitividad en la tarea.

Nivel individual

Las pausas actividades deben ser obligatorias de al menos 10 a 15 minutos, con respiración diafragmática, movilidad articular y relación ocular, la cual debe estar registrada en el plan de seguridad y salud ocupacional, complementándose con sesiones quincenales o mensuales de mindfulness o yoga de 30 minutos dentro del horario laboral. Ofrecerlas fuera de la jornada las convierte en carga adicional y anula su efecto.

Los grupos vulnerables identificados, se propone un programa de asistencia al empleado, con al menos 4 sesiones anuales de psicología confidenciales, voluntarias y desvinculadas del

desempeño. se recomienda realizar evaluaciones mediante indicadores de salud mental específicos para el personal en condición de vulnerabilidad, estableciendo un programa de seguimiento y control periódico, con la finalidad de monitorear la evolución de los casos e implementar intervenciones oportunas que refuercen la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4. Conclusiones

Los hallazgos definen un perfil de riesgo psicosocial de nivel medio con tendencia al alza, lo que evidencia un deterioro sostenido de la salud, cuya distribución no es homogénea entre dimensiones ni entre subgrupos poblacionales.

Las dimensiones de carga y ritmo de trabajo (82% riesgo medio; 10% alto), organización del trabajo (80% medio), recuperación (79% medio; 8% alto) y adicción al trabajo (80% medio; 4% alto) concentran la mayor proporción de trabajadores en niveles de alerta, configurando un patrón de exigencia laboral crónica. La concurrencia de estas dimensiones no responde a factores

aislados, sino a un sistema de presión sostenida que, de no ser intervenido, puede evolucionar hacia patologías como burnout, trastornos musculoesqueléticos, alteraciones cardiovasculares y efectos nocivos la salud mental (Zambrano y Vega, 2024).

El análisis estadístico permitió aceptar las hipótesis H1, H2 y H3, evidenciando que los riesgos psicosociales se relacionan significativamente con la salud de los colaboradores y se intensifican con la edad y la antigüedad laboral.

Se identifican grupos prioritarios de atención, particularmente trabajadores entre 35 y 43 años y con 11 o más años de servicio, quienes presentan mayor vulnerabilidad y requieren intervenciones diferenciadas.

La investigación aporta evidencia en un sector poco explorado en el Ecuador y refuerza la necesidad de complementar el instrumento del Ministerio de Trabajo con soporte clínico y derivación especializada. No basta con evaluar y detectar; es imprescindible intervenir oportunamente, abordando el riesgo psicosocial de manera integral en

entornos de alta exigencia como el sector logístico.

Bibliografía

- ActivTrak. (2026, 29 enero). ActivTrak Productivity Lab: Logistics Sector Has Longest Workday and Highest Burnout Risk Among Workers. <https://www.activtrak.com/news/press-release-sotw-logistics-2025/>
- Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *UDAAkadem*, (8), 268–293. <https://doi.org/10.33324/udaa-kadem.vi8.444>
- Becerra-Zurita, M. A., & Gárate-Aguirre, J. C. (2024). Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito. *MQRInvestigar*, 8(4), 3846–3876. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.3846-3876>
- Cedeño Ortega, M. P., & Tituana Rodríguez, D. A. (2022). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral



del personal operativo que labora en líneas de alta tensión de una empresa pública [Trabajo de titulación, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4890/1/Cede%C3%B1o%20Ortega%20Mariuxi%20Patricia%20Tituana%20Rodr%C3%A9guez%20Diana%20Araely.pdf>

Chimbo Chimbo, S. de L., Retto Cortez, M. I., & Patiño-Vaca, E. E. (2022). Evaluación de factores psicosociales en trabajadores de una productora y exportadora de flores, en la ciudad de Riobamba. *Más Vita, Revista de Ciencias de la Salud*, 4(4), 108–120. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0177>

Córdova Montes, Christian Diego, Chávez Sánchez, Jorge Alberto, Villacres López, Mariela Alejandra, Colunga Rodríguez, Cecilia, & Barrera de León, Juan Carlos. (2023). Factores de riesgo psicosocial y fatiga en trabajadores de una empresa farmacéutica ecuatoriana durante el año 2021. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 24(1), . Epub 01 de abril de 2023. Recuperado en 08 de marzo de 2026, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952023000100004&lng=es&tlng=es)

[script=sci_arttext&pid=S1991-93952023000100004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1991-93952023000100004&lng=es&tlng=es).

Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo 2026. (2026, 23 febrero). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/dia-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2026>

Díaz-Patiño, Diana-Gisela, & Anaya-Velasco, Ana. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista iberoamericana de educación superior*, 13(38), 182-203. Epub 27 de marzo de 2023. <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2022.38.1518>

Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Marcial Velasteguí, P. (2023). El estrés: Impacto en la salud. Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
<https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38–47.
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Ministerio del Trabajo. (2026). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2026-046: Regulación del procedimiento de autorización de turnos u horarios especiales de trabajo.
<https://burotributario.com.ec/wp-content/uploads/2026/02/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro-MDT-2026-046-CAMBIO-HORARIOS-JCOP.pdf>
- Olmedo-Vera, J. H., Tello-Moreira, J. A., Cantos-Santana, E. M., & Murillo-Moreira, K. X. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al personal administrativo de un hospital general en Ecuador. *RECIAMUC*, 7(1 esp.), 11–17.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.11-17](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.11-17)
- Organización Mundial de la Salud: OMS (2024, 2 septiembre). La salud mental en el trabajo.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Páez-Landeta, R. P., Santamaría-Albuja, H. M., Albán-Medina, M. J., Albán-Pérez, G. G., & Landeta-Bejarano, L. G. (2021). Factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *UDA Akadem*, (7), 8–27.
<https://doi.org/10.33324/udaa-kadem.vi7.368>
- Unión General de Trabajadores (UGT). (2024). Informe salud mental y trabajo 2024.
https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud
- Uquillas, C. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales con el test del Ministerio del Trabajo en la empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/15120>
- Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Análisis factorial de la escala SMPO-40 diseñada para



medir la salud mental positiva ocupacional en trabajadores mexicanos. Revista Internacional PIENSO en Latinoamérica, 4(12), 39–54. <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1671291177-Revista%20No%2012,%20a%C3%B1o%204.pdf>

Zambrano, J. y Vega, J. (2024). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud de Portoviejo. Revista PSIDIAL: Psicología y Diálogo de Saberes, 3(Edición Especial) 17-29. <https://doi.org/10.33936/psidial.v1iEspecial.6413>

Zapata-Constante, Cristhian Andrés, & Riera-Vázquez, Wilma Leonila. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 6(10), 4-23. Epub 12 de junio de 2024. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>