

Artículo Científico

Factores de Riesgo Psicosocial y su incidencia en la productividad laboral en los trabajadores de la Industria Camaronera en el Cantón Yaguachi

Psychosocial Risk Factors and Their Impact on Labor Productivity Among Workers in the Shrimp Industry in the Canton of Yaguachi



Yepez-Soriano, Juliana Carolina ¹

<https://orcid.org/0009-0008-1502-2620>



juliana.yepez6950@utc.edu.ec



Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador,
Latacunga.



Quilumba-Tumbaco, María Piedad ²

<https://orcid.org/0009-0002-2927-434X>



maria.quilumba0944@utc.edu.ec



Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador,
Latacunga.

Autor de correspondencia ¹



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n2/176>

Resumen: El problema dentro de los factores de riesgo psicosocial inciden directamente en la productividad laboral de los trabajadores de la industria camaronera del cantón Yaguachi. El analizar los factores de riesgo psicosocial en cuanto a la productividad laboral de los trabajadores de la industria camaronera del cantón Yaguachi, considerando las condiciones de trabajo, la organización laboral y el entorno psicosocial. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 400 trabajadores y trabajadoras de las áreas de producción, empaque, logística, supervisión y administración, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de la información se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Ministerio del Trabajo del Ecuador, que evalúa dimensiones como carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo, y acoso discriminatorio. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el software estadístico Excel, lo que permitió la sistematización y análisis de frecuencias y porcentajes. Los resultados evidencian que, de manera global, el 58 % de los trabajadores presenta un nivel de riesgo psicosocial bajo, el 41 % riesgo medio y el 1 % riesgo alto.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; productividad laboral; bienestar psicosocial; industria camaronera; salud ocupacional.



Check for updates

Received: 18/Feb/2026

Accepted: 16/Mar/2026

Published: 04/Abr/2026

Cita: Yepez-Soriano, J. C., & Quilumba-Tumbaco, M. P. (2026). Factores de Riesgo Psicosocial y su incidencia en la productividad laboral en los trabajadores de la Industria Camaronera en el Cantón Yaguachi. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 4(2), 1-16. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v4/n2/176>

Revista Científica Ciencia y Método (RCyM)
<https://revistacym.com>
revistacym@editorialgrupo-aea.com
info@editorialgrupo-aea.com

© 2026. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.



Abstract:

Psychosocial risk factors have a direct impact on the work productivity of workers in the shrimp industry in the Yaguachi canton. The study analyzes psychosocial risk factors in relation to the work productivity of workers in the shrimp industry in the Yaguachi canton, taking into account working conditions, work organization, and the psychosocial environment. The study was conducted using a quantitative approach, with a descriptive scope and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 400 male and female workers in the areas of production, packaging, logistics, supervision, and administration, selected through non-probabilistic convenience sampling. To collect the data, the Ecuadorian Ministry of Labor's Questionnaire for the Assessment of Psychosocial Risk in the Workplace was used, which evaluates dimensions such as workload and work pace, skill development, scope of action and control, recovery, support, and discriminatory harassment. The data obtained were processed using Excel statistical software, which allowed for the systematization and analysis of frequencies and percentages. The results show that, overall, 58% of workers have a low level of psychosocial risk, 41% have a medium level, and 1% have a high level.

Keywords: Psychosocial risks; work productivity; psychosocial well-being; shrimp industry; occupational health.

1. Introducción

La industria camaronera desempeña un rol estratégico en la economía ecuatoriana, debido a su significativa contribución al empleo y al fortalecimiento del sector exportador. Esta actividad se concentra en varias zonas de la costa ecuatoriana, entre ellas, en el cantón Yaguachi, donde las labores acuícolas requieren un nivel estable de mano de obra, garantizando la seguridad laboral y un nivel productivo relevante. La operatividad en este sector implica tareas demandantes, ritmos prolongados de producción, turnos variables y presión sobre el cumplimiento de metas y objetivos planteados (Soliz, 2022). Estas condiciones no siempre están reguladas con criterios que tomen en cuenta el bienestar laboral de quienes forman parte del proceso productivo.

Por consiguiente, en algunos entornos laborales se mantiene una concepción limitada de los trabajadores, en la que su función principal se reduce al logro de objetivos productivos de la empresa, relegando la atención a su bienestar, físico, mental y social. Desde esta perspectiva, las organizaciones centran sus esfuerzos en la eficiencia y los resultados, sin integrar de manera adecuada las condiciones psicosociales que inciden en la calidad de vida de los (as) trabajadores (as). Esta dinámica propicia la aceptación de jornadas exigentes, la escasa conciliación entre el trabajo y la vida personal; y el escaso apoyo emocional en el entorno laboral. Como resultado, aumenta la exposición a riesgos psicosociales que deterioran la salud de los trabajadores y afectan la continuidad del desempeño organizacional.

En este contexto, las personas expuestas a tensiones permanentes dentro del trabajo pueden experimentar fatiga crónica, conflictos entre compañeros, sensación de presión constante, aislamiento o disminución en su motivación (Rojas et al., 2014). El estrés laboral, las relaciones tensas con jefaturas, la falta de apoyo institucional o la inseguridad respecto a la continuidad del empleo, forman parte de los elementos que pueden afectar directamente la salud de los trabajadores (Retamal et al., 2015).

Bajo estos argumentos, es relevante comprender que los riesgos psicosociales no surgen de forma espontánea sino más bien, están vinculados a la organización del trabajo, al estilo de liderazgo, al tipo de comunicación entre los niveles jerárquicos, a la estabilidad laboral, a las políticas internas, al manejo de los tiempos de producción y sobre todo a las políticas de responsabilidad empresarial en la prevención de todo tipo de riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Cuando estos factores no se gestionan a tiempo pueden generar ciertos riesgos que pueden afectar la salud física, mental y social del trabajador. Para el autor Hernaiz (2021) estas afectaciones pueden generar sensaciones de descontrol que pueden llevar a la desconexión emocional con el trabajo.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) considera que los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño y gestión del trabajo, que pueden causar daño psicológico o físico del trabajador. Por su parte, Moreno et al. (2005) definen a los riesgos psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que pueden afectar tanto al bienestar como a la salud del trabajador. Por su parte, el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) obliga a los Estados miembros a formular políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que incluyan medidas para proteger la salud física y mental de los trabajadores.

En Ecuador, la Constitución de la República, artículo 33, señala que el trabajo es un derecho y un deber social, garantizando que se realice en condiciones que aseguren la dignidad, salud e integridad de la persona trabajadora (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). De igual manera, el artículo 326 numeral 5 establece que el Estado velará por un ambiente laboral saludable y seguro, previniendo cualquier forma de acoso o afectación a la integridad física y mental. Por su parte el Código del Trabajo del Ecuador, artículo 42 numeral 33, impone a los empleadores la obligación de proporcionar un ambiente adecuado para la ejecución de las labores...dentro de los cuales se incluyen los de carácter psicosocial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

En estas mismas líneas, la Ley Orgánica de Salud, artículo 83, establece que los empleadores deberán implementar programas de prevención, control y vigilancia de factores de riesgo en el trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2006). El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (Decreto Ejecutivo 2393) establece directrices para la identificación, evaluación y control de riesgos laborales (Ministerio de Trabajo, 1986). Adicionalmente, el Instrumento Andino de Seguridad y

Salud en el Trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina), en el artículo 4, establece la obligación de los Estados miembros de implementar acciones para prevenir riesgos psicosociales, promoviendo la salud mental y emocional como parte del bienestar laboral (Comunidad Andina, 2004).

Por otro lado, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) revelan un incremento significativo en pacientes diagnosticados por trastornos mentales. En el año 2020 se reportaron 6.482 casos, mientras que, para 2023 la cifra ascendió a 10.362, lo que representa un aumento del 59,8 % en apenas tres años (INEC, 2023). Esta situación evidencia un deterioro progresivo en la salud mental de la población, donde las condiciones laborales tienen un rol determinante. Otro dato estadístico importante realizado en instituciones de salud pública de la provincia de Tungurahua reveló que el 68,6 % del personal evaluado se encontraba en un nivel de riesgo psicosocial “muy alto” (Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2024), lo que puede derivar en conflictos laborales, aumento de ausentismo, absentismo y deterioro del clima u cultura organizacional de la empresa.

De manera paralela, un estudio reciente titulado Desafío Invisible reveló que el 46 % de los trabajadores (identificados como "talentos") en Ecuador ha sido diagnosticado con algún tipo de problema de salud mental, siendo los más frecuentes la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout. No obstante, el 56 % de los encuestados han manifestado que su lugar de trabajo no cuenta con políticas de apoyo para enfrentar estas condiciones (Ondata, 2025).

Según Segura et al.. 2025, sostienen que, en los sectores agrícolas, industriales y de servicios han demostrado que la exposición prolongada a ambientes laborales tensos incrementa la probabilidad de trastornos psicosociales. Así mismo, las organizaciones que no aplican los instrumentos de evaluación para medir los aspectos psicosociales de los (as) trabajadores (as) se exponen a niveles crecientes de rotación, ausentismo, desmotivación y tensiones internas (Yaulilahua-Huacho & Almenaba-Guerrero, 2022).

En este contexto, resulta necesario que los (as) trabajadores (as) sean evaluados mediante procesos confidenciales que permitan identificar su estado emocional, nivel de estabilidad psicológica, ambiente laboral, relaciones interpersonales, relaciones con las jefaturas, percepciones afectivas, entre otras, convirtiendo al trabajador en un ente que incide en la productividad laboral de la organización. Para los autores Villacreses & Ávila (2020), la sostenibilidad de una empresa u organización no depende únicamente de cifras económicas, sino también de la estabilidad emocional de su gente, entonces el trabajador no basta con cumplir únicamente metas productivas sino también que garanticen su bienestar psicosocial.

En este sentido, en la actualidad existen altos índices de estudios disponibles en el Ecuador respecto a los riesgos psicosociales en los trabajadores de los sectores urbanos, instituciones públicas o en grandes corporaciones; Sin embargo, persiste una limitada producción de estudios científicos en industrias con un mercado

componente rural o costero, limitando la posibilidad de diseñar planes de acción que respondan a realidades concretas (Córdova et al., 2023).

Es así que, a la investigadora principal del presente estudio en su calidad de Trabajadora Social de la industria camaronera surge el interés por investigar los factores psicosociales de los trabajadores; a través de la siguiente interrogante ¿Cuál es la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en la productividad laboral de los trabajadores de la industria camaronera del cantón Yaguachi?, esta industria está ubicada en el cantón Yaguachi al este de la provincia del Guayas-región litoral del Ecuador. Esta zona se caracteriza por una fuerte actividad acuícola, especialmente el cultivo y exportación de camarón, principal fuente de empleo para gran parte de su población.

Por consiguiente, el objetivo del presente estudio fue analizar los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la productividad laboral de los trabajadores de la industria camaronera del cantón Yaguachi y, los objetivos específicos: identificar los principales factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la industria camaronera del cantón Yaguachi, considerando las condiciones de trabajo, la organización laboral y el entorno psicosocial; y, describir como afecta los factores psicosociales en los trabajadores de la industria camaronera del cantón Yaguachi. El presente estudio adopta una perspectiva descriptiva con enfoque cuantitativo, se toma como referencia el modelo demanda-control, que relaciona el nivel de exigencia con la capacidad del trabajador para influir en sus propias tareas.

2. Materiales y métodos

El estudio se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, dado que busca medir, describir y analizar los factores de riesgo psicosocial en cuanto a la productividad laboral de los trabajadores de la industria camaronera en el Cantón Yaguachi (costa ecuatoriana), este enfoque permite obtener datos objetivos, medibles y estadísticamente tratables, a fin de identificar patrones y percepciones de los colaboradores respecto a su entorno laboral.

El enfoque cuantitativo se fundamenta en la medición de datos numéricos y el uso de análisis estadístico para establecer relaciones entre variables (Hernández-Sampieri et al., 2014).

La participación de la investigadora principal del presente estudio resultó fundamental para el desarrollo del trabajo de campo, dado que cuenta con una trayectoria profesional superior a tres años como Trabajadora Social en la industria camaronera. Esta experiencia facilitó la recolección directa de la información de los trabajadores y trabajadoras garantizando así una comprensión psicosocial de las dinámicas laborales.

El estudio adoptó un diseño no experimental, de corte transversal, en el que las variables fueron observadas en su contexto natural, sin manipulación alguna. La

recolección de datos se realizó en un único momento temporal, lo que permitió obtener una visión representativa de la situación actual de los factores de riesgo psicosocial. La población que participó en el presente estudio de manera libre y voluntaria fueron 400 trabajadores entre hombres y mujeres de las áreas de producción, empaque, logística, supervisión y administración; para la selección de los participantes se aplica el muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Se tomó en cuenta también los criterios de inclusión considerando únicamente a trabajadores (as) vinculados laboralmente a la industria camaronera, que manifestaran su voluntad y que presentaran condiciones de accesibilidad que permitieran su incorporación efectiva al proceso de recolección de datos. En cuanto a los criterios de exclusión, se excluyó a personas que no formaran parte de la industria camaronera, así como a aquellos trabajadores que, aun perteneciendo a este sector, no expresaran su voluntad de participar. El estudio se sustentó en principios éticos de la investigación a fin de garantizar la confidencialidad, el anonimato y el respeto a la dignidad de los participantes, en este sentido se socializa el consentimiento informado antes de aplicar las encuestas y se aclara que los resultados serán utilizados única y exclusivamente con fines académicos.

Para la recolección de la información se empleó la encuesta estructurada como técnica principal, debido a que constituye una herramienta eficiente para obtener datos estandarizados de un número amplio de participantes. La encuesta fue aplicada de manera presencial, lo que permitió contar con la asistencia y acompañamiento de la investigadora durante todo el proceso, garantizando la correcta comprensión de los ítems y la resolución inmediata de dudas por parte de los participantes. El instrumento fue el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2018), diseñado con base en modelos teóricos de referencia internacional ampliamente aceptados, entre los cuales se destacan dos modelos: modelo demanda-control (Karasek); y el modelo de apoyo social (Johnson y Hall)

Este cuestionario ha sido adaptado y validado para el contexto ecuatoriano, lo que garantiza su pertinencia cultural y su validez para la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, contempla ocho dimensiones; carga y ritmo de trabajo, evalúa la carga mental, la presión por el cumplimiento de objetivos y la intensidad del ritmo laboral; desarrollo de competencias, mide las oportunidades que ofrece el puesto de trabajo para fortalecer habilidades; liderazgo, analiza la capacidad de los superiores para dirigir, motivar y comunicarse de manera efectiva; margen de acción y control, evalúa el nivel de autonomía percibida; organización del trabajo, examina la claridad en la asignación de funciones; recuperación, considera las oportunidades de descanso, el equilibrio entre la vida laboral y personal; soporte y apoyo, analiza la calidad del apoyo recibido por parte de compañeros de trabajo y superiores jerárquicos y otros factores relevantes, indaga aspectos adicionales que pueden influir en el bienestar laboral.

Cada dimensión está conformada por ítems formulados bajo una escala tipo Likert, asignando una puntuación de 1 a 4, donde 4 es = completamente de acuerdo; 3 = parcialmente de acuerdo; 2 = poco de acuerdo; 1 = en desacuerdo.

Los datos obtenidos fueron sistematizados mediante la herramienta software Excel diseñada específicamente para el procesamiento de cuestionarios de evaluación de riesgo psicosocial. Esta herramienta permitió organizar, codificar y analizar la información de forma eficiente, facilitando la generación de tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos estadísticos que contribuyeron a la interpretación de los resultados. Entre las limitaciones del estudio se identificó que, pese a haberse garantizado la confidencialidad de la información, algunos participantes demostraron resistencia al responder determinados ítems, lo que podría haber incidido en el nivel de apertura y veracidad de las respuestas obtenidas.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de los trabajadores que participaron del presente estudio

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Total	Porcentaje Total
Género				
Femenino	152	38,0%	400	100%
Masculino	248	62,0%		
Rango de edad				
18 – 25	96	24,0%	400	100%
26 – 35	158	39,5%		
36 – 45	104	26,0%		
46 – 55	34	8,5%		
Más de 55	8	2,0%		
Área				
Producción	250	62,0%	400	100%
Empaque	44	11,0%		
Logística	58	14,0%		
Supervisión	30	8,0%		
Administración	18	5,0%		

Nota: Datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

3. Resultados

Los resultados expuestos en este apartado han sido interpretados bajo el marco del cuadro de riesgos psicosociales, empleando la herramienta de tabulación recomendada por el Ministerio de Trabajo (2017). Esta permite clasificar el nivel de riesgo mediante un sistema de semaforización (verde = riesgo bajo; amarillo= riesgo medio; y rojo = riesgo alto), tal como se detalla en la tabla 2.

Tabla 2

Interpretación de resultados

Riesgo bajo (**verde**): 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 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 (**amarillo**): 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 (rojo): El riesgo es de impacto potencial alto sobre la 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 para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

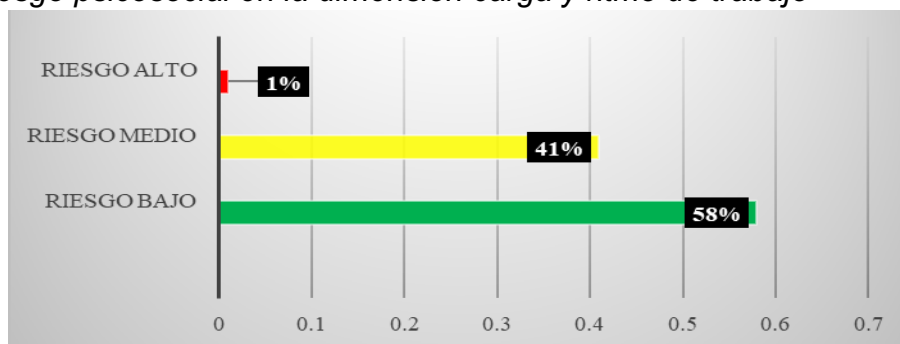
Nota: Realizado en base a la herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo (2017).

3.1. Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Los resultados se organizan según las dimensiones que conforman el instrumento, permitiendo identificar los niveles de riesgo bajo, medio y alto, así como su relación con las condiciones laborales, el bienestar psicológico y la productividad.

Figura 1

Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión carga y ritmo de trabajo

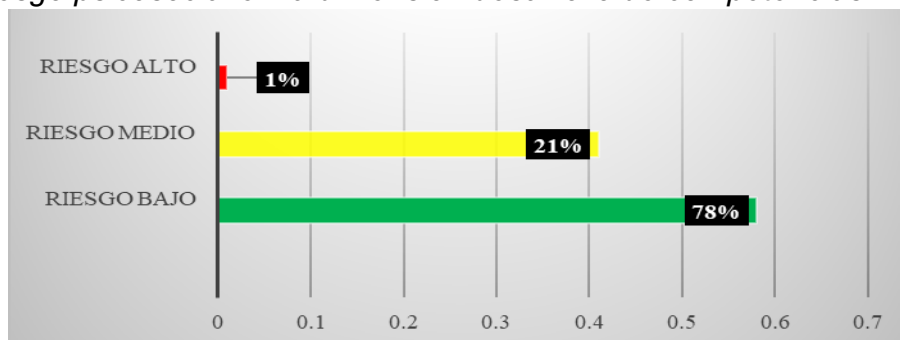


Nota: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

En la gráfica Nro. 1 los resultados evidencian que la dimensión carga y ritmo de trabajo, el 58 % de los trabajadores se ubica en un nivel de riesgo bajo, lo que indica que, para la mayoría del personal, las exigencias laborales y el ritmo de trabajo se mantienen dentro de parámetros aceptables. No obstante, el 41 % de los trabajadores presenta un riesgo medio, lo cual sugiere la presencia de demandas laborales moderadas que podrían convertirse en factores de afectación al bienestar psicosocial si no se gestionan adecuadamente. Finalmente, apenas el 1 % se encuentra en un riesgo alto, evidenciando que existe un grupo reducido expuesto a condiciones de sobrecarga laboral que podrían generar impactos negativos relevantes sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

Figura 2

Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión desarrollo de competencias

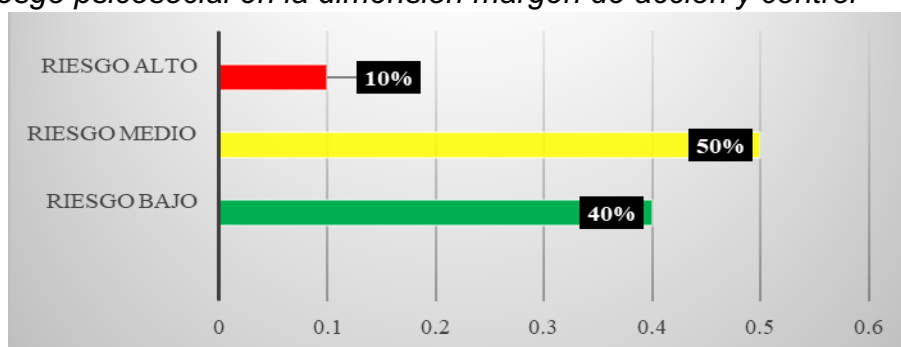


Nota: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

En la gráfica Nro. 2, los resultados muestran que el 78 % de los trabajadores se sitúa en un riesgo bajo, lo que refleja que la mayoría percibe oportunidades adecuadas para el aprendizaje, la capacitación y el desarrollo de habilidades dentro de la organización. Sin embargo, un 21 % se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo que indica limitaciones parciales en el acceso a procesos de formación o en el aprovechamiento de sus capacidades. Por último, solo el 1 % presenta riesgo alto, lo que evidencia que son escasos los casos en los que la falta de desarrollo de competencias puede afectar significativamente el bienestar psicosocial y la productividad laboral.

Figura 3

Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión margen de acción y control

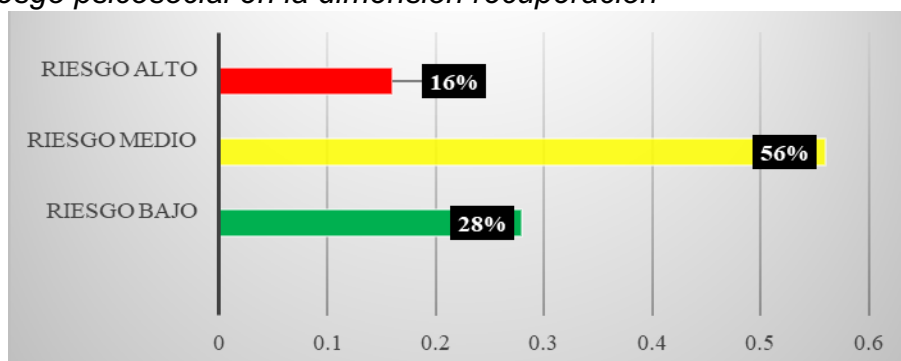


Nota: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

Continuando con los resultados, en la dimensión margen de acción y control reflejan que el 40 % de los trabajadores se encuentra en un riesgo bajo, lo que indica que una parte del personal percibe autonomía y capacidad de decisión en sus actividades laborales. Sin embargo, el 50 % se ubica en un riesgo medio, evidenciando que una proporción considerable de trabajadores experimenta limitaciones en su control sobre el trabajo. Además, un 10 % se sitúa en riesgo alto, lo que representa una condición preocupante, ya que la escasa autonomía y control puede incidir negativamente en la salud mental, la motivación y el desempeño laboral.

Figura 4

Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión recuperación



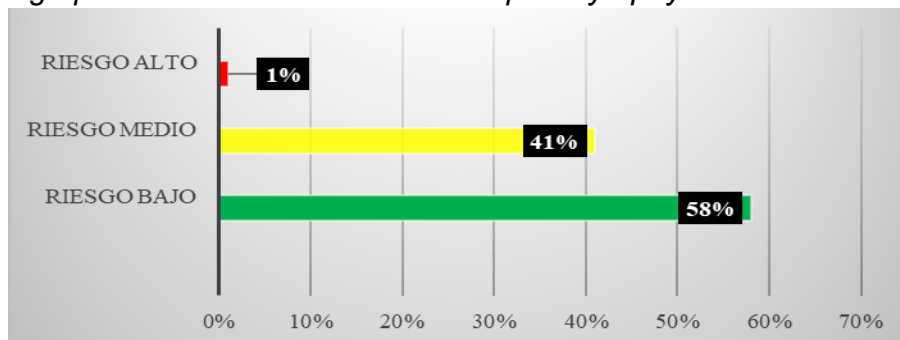
Nota: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

En la gráfica Nro. 4, dimensión recuperación, los resultados muestran que apenas el 28 % de los trabajadores presenta un riesgo bajo, lo que indica que pocos trabajadores cuenta con tiempos adecuados de descanso y recuperación física y mental. En contraste, el 56 % se ubica en un riesgo medio, evidenciando dificultades moderadas

para la recuperación tras la jornada laboral, lo cual podría generar fatiga acumulada y afectar el bienestar general. Asimismo, un 16 % se encuentra en riesgo alto, lo que revela una exposición significativa a condiciones laborales que limitan el descanso adecuado, incrementando el riesgo de agotamiento, estrés crónico y enfermedades de origen ocupacional.

Figura 5

Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión soporte y apoyo

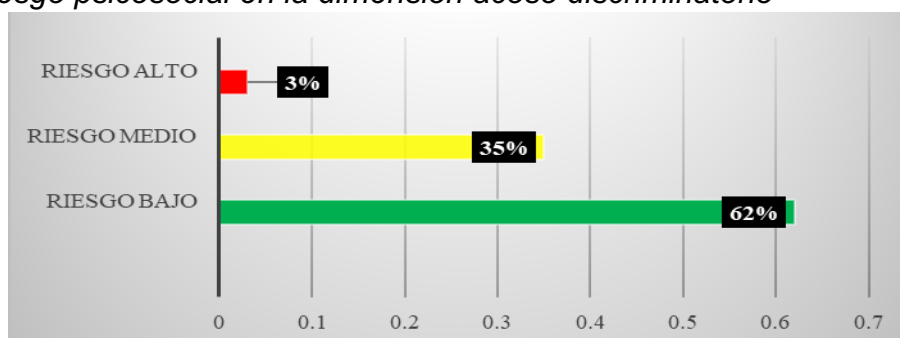


Nota: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

Los resultados de la dimensión soporte y apoyo indican que el 58% de los trabajadores se sitúa en un riesgo bajo, lo que sugiere la existencia de relaciones laborales favorables y un adecuado apoyo por parte de compañeros y superiores. No obstante, el 41 % presenta un riesgo medio, lo que evidencia deficiencias parciales en el apoyo social dentro del entorno laboral, situación que podría afectar la cohesión del equipo y el clima organizacional. Finalmente, apenas el 1 % se encuentra en riesgo alto, lo que representa casos en los que la falta de soporte y apoyo constituye un factor crítico con potencial impacto negativo sobre la salud psicosocial.

Figura 6

Nivel de riesgo psicosocial en la dimensión acoso discriminatorio



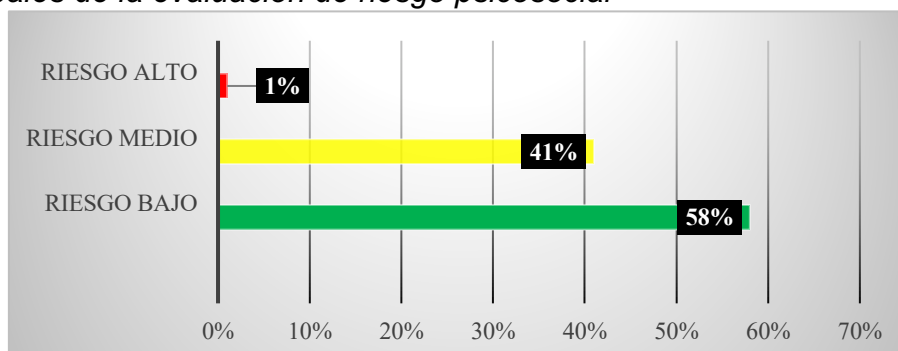
Nota: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

En el gráfico Nro. 6, acoso discriminatorio, el 62 % de los trabajadores se ubica en un riesgo bajo, lo que indica que un buen porcentaje de los trabajadores no percibe prácticas de acoso o discriminación en el entorno laboral. Sin embargo, el 35 % presenta un riesgo medio, lo que sugiere la presencia de conductas o percepciones que podrían afectar la convivencia laboral si no se abordan oportunamente. Asimismo, un 3 % se encuentra en riesgo alto, lo que evidencia la existencia de situaciones

críticas de acoso o discriminación que requieren atención inmediata, dado su impacto negativo en la dignidad, la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Figura 7

Datos globales de la evaluación de riesgo psicosocial



Nota: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por los participantes (Autores, 2026).

Los resultados globales de la aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales a los trabajadores de la Industria Camaronera en el Cantón Yaguachi, demuestran que el 58 % de los trabajadores se ubica en un nivel de riesgo bajo, lo que sugiere una incidencia mínima de estos factores sobre la seguridad y la salud laboral, sin evidenciar efectos adversos a corto plazo. Sin embargo, el 41 % de la población evaluada presenta un nivel de riesgo medio, de no ser atendido mediante acciones preventivas, podría afectar la seguridad y la salud de los trabajadores en el mediano plazo. Por último, un reducido 1 % de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo que implica condiciones psicosociales críticas con un impacto potencial significativo sobre la seguridad, salud e integridad física del personal.

4. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten evidenciar que los factores de riesgo psicosocial se manifiestan de manera diferenciada en los trabajadores de la industria camaronera del cantón Yaguachi, reflejando tanto fortalezas organizacionales como áreas críticas que inciden directamente en el bienestar psicosocial y en la productividad laboral. Si bien, de manera global, la evaluación muestra una mayor concentración en niveles de riesgo bajo, la presencia significativa de riesgos medios y, en menor proporción, riesgos altos, constituye un llamado de atención para la gestión preventiva dentro de este sector productivo.

En este contexto, aunque en los resultados globales predomina el nivel de riesgo bajo, con un 58%, Es importante analizar cada dimensión por separado para comprender de forma integral la situación evaluada a los trabajadores; en este sentido llama la atención la dimensión recuperación en el cual se evidencia que solo el 28 % de los trabajadores presentan riesgo bajo; lo que significa serias dificultades en el periodo asignado al reposo y a la recuperación de energías tras la realización de actividades laborales que implican esfuerzo físico y/o mental, así como el tiempo dedicado a la recreación, el esparcimiento, la convivencia familiar y otras actividades sociales fuera

del ámbito laboral; es así que, este factor puede afectar notablemente en la productividad de los trabajadores, por tanto se requiere la acción de diseñar e implementar planes, programas y políticas institucionales orientadas a promover la conciliación trabajo–vida personal y la prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Estos datos concuerdan con lo señalado por Villacreses & Ávila (2020), quienes indican que la falta de recuperación adecuada incrementa el riesgo de agotamiento, fatiga crónica y disminución del rendimiento laboral. En el contexto de la industria camaronera, caracterizada por jornadas exigentes y turnos prolongados, esta dimensión se configura como un factor crítico que requiere intervención urgente.

Estos datos revelan una percepción limitada de autonomía y participación en la toma de decisiones, aspecto que puede generar tensiones laborales y sensación de falta de control sobre el trabajo. Este hallazgo se relaciona con el modelo demanda–control de Karasek, el cual plantea que altos niveles de exigencia combinados con bajo control incrementan el riesgo de estrés laboral. De manera similar, Vargas et al. (2021) sostienen que la escasa autonomía laboral se asocia con menor compromiso organizacional y mayor desgaste emocional.

En la dimensión carga y ritmo de trabajo, los hallazgos indican que el 58 % de los trabajadores se sitúa en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 41 % presenta riesgo medio y un 1 % riesgo alto. Estos resultados evidencian que, aunque la mayoría de los trabajadores percibe exigencias laborales manejables, existe un grupo considerable expuesto a demandas moderadas que podrían intensificarse en ausencia de medidas preventivas. Esta situación coincide con lo señalado por Retamal et al. (2015), quienes afirman que la acumulación progresiva de cargas laborales y ritmos acelerados puede derivar en estrés laboral, afectando la salud mental y el desempeño. En sectores productivos intensivos como el camaronero, donde predominan jornadas prolongadas y presión por el cumplimiento de metas, el riesgo medio identificado podría evolucionar hacia niveles más altos si no se establecen planes de intervención oportunos.

Respecto a la dimensión Desarrollo de competencias, el 78 % de los trabajadores se ubica en riesgo bajo, lo que refleja la existencia de oportunidades adecuadas para la capacitación y el fortalecimiento de habilidades laborales. Este resultado constituye una fortaleza institucional, ya que el desarrollo de competencias se asocia directamente con la motivación, la satisfacción laboral y la eficiencia productiva. No obstante, el 21 % que se encuentra en riesgo medio evidencia limitaciones parciales en el acceso a procesos formativos, lo que coincide con lo expuesto por Soliz (2022), quien sostiene que la falta de actualización y crecimiento profesional puede generar desmotivación y estancamiento laboral, afectando el rendimiento a mediano plazo.

En cuanto a la dimensión Soporte y apoyo, el 57 % de los trabajadores se ubica en riesgo bajo, lo que sugiere la existencia de relaciones laborales relativamente favorables y apoyo social entre compañeros y superiores. Sin embargo, el 40 % en

riesgo medio y el 3 % en riesgo alto evidencian deficiencias parciales en el acompañamiento emocional y organizacional. Según Rojas et al. (2014), la ausencia de apoyo social en el entorno laboral incrementa la vulnerabilidad al estrés y afecta negativamente el clima organizacional, repercutiendo en la productividad y la cohesión del equipo de trabajo.

Por otro lado, la dimensión Acoso discriminatorio muestra que, aunque el 62 % de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo, un 35 % presenta riesgo medio y un 3 % riesgo alto. Estos resultados son especialmente relevantes, ya que el acoso y la discriminación constituyen factores de riesgo psicosocial de alto impacto sobre la dignidad y la salud mental de los trabajadores. Puyol-Cortez. (2021) señalan que el acoso laboral genera consecuencias negativas directas, como ansiedad, depresión y conflictos interpersonales, afectando el desempeño laboral y la percepción institucional. Aunque los porcentajes de riesgo alto son reducidos, su presencia no debe ser minimizada, ya que implica situaciones que requieren atención inmediata y protocolos de prevención claros.

Finalmente, los datos globales de la evaluación de riesgo psicosocial indican que el 58 % de los trabajadores se sitúa en riesgo bajo, el 41 % en riesgo medio y el 1 % en riesgo alto. Este panorama general evidencia que, si bien la industria camaronera del cantón Yaguachi mantiene condiciones relativamente favorables en varias dimensiones, existe una proporción significativa de trabajadores expuestos a riesgos psicosociales moderados que, de no ser gestionados adecuadamente, podrían evolucionar hacia escenarios más críticos. Estos hallazgos coinciden con estudios previos realizados en sectores productivos similares, donde se concluye que la falta de intervención temprana incrementa el ausentismo, la rotación de personal y la disminución de la productividad (Córdova et al., 2023; Yaulilahua-Huacho & Almenaba-Guerrero, 2022).

En síntesis, los resultados del presente estudio confirman que los factores de riesgo psicosocial en la industria camaronera inciden de manera directa en el bienestar integral de los trabajadores y en la productividad laboral. Si bien se identifican fortalezas organizacionales, persisten dimensiones críticas como la recuperación, el margen de acción y control y el acoso discriminatorio, que requieren la implementación de estrategias preventivas y de intervención psicosocial orientadas a promover ambientes laborales saludables y sostenibles (Quiñonez-Cabeza et al., 2025).

5. Conclusiones

La investigación permitió identificar que los factores de riesgo psicosocial están presentes en la industria camaronera del cantón Yaguachi, incidiendo en distintos niveles de manera directa sobre el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, sobre su productividad laboral.

Los resultados también mostraron fortalezas en las dimensiones de desarrollo de competencias y organización del trabajo, donde la mayoría de trabajadores percibe claridad en las funciones asignadas y oportunidades de capacitación, lo que representa un factor positivo para la sostenibilidad productiva del sector.

La presencia de riesgos psicosociales en niveles medios y altos, aunque no mayoritarios, constituye un foco de atención prioritaria, ya que de no gestionarse adecuadamente pueden derivar en desmotivación, ausentismo, rotación de personal y disminución de la productividad.

Se concluye que la gestión de los riesgos psicosociales en la industria camaronera requiere la implementación de programas preventivos que incluyan políticas de descanso, liderazgo positivo, prevención del acoso y mecanismos de conciliación laboral–familiar, con el fin de garantizar el bienestar integral de los trabajadores y fortalecer la competitividad del sector.

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%B3digo-del-Trabajo.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Comunidad Andina. (2004). *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/Ley-Org%C3%A1nica-de-Salud4.pdf>
- Córdova Montes, C. D., Chávez Sánchez, J. A., Villacres López, M. A., Colunga Rodríguez, C., & Barrera de León, J. C. (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), e345. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/345/382>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (1986). *Decreto Ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Cuestionario-de-Evaluacion-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>
- Moreno, B., & Báez, C. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores%2By%2Briesgos%2Bpsicosociales%2C%2Bformas%2C%2Bconsecuencias%2C%2Bmedidas%2By%2Bbuenas%2Bpr%C3%A1cticas>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Estadísticas de morbilidad: Trastornos mentales 2020–2023*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Morbilidad/2023/Boletin_Morbilidad_Trastornos_Mentales.pdf
- Ondata. (2025). *Desafío invisible: Estado de la salud mental de los trabajadores en Ecuador*. <https://ondata.ec/wp-content/uploads/2025/03/salud-mental-trabajadores-ecuador.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50–64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>
- Quiñonez-Cabeza, B. M., Custode-Quiñonez, J., Bedoya-Flores, M. C., & Salgado-Ortiz, P. J. (2025). Neuromanagement y su influencia en la productividad organizacional. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 3(1), 44-56. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v3/n1/35>
- Retamal, M. G., Godoy, K. M., Cabrera, R. G., & Cañas, C. M. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57–67. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>
- Rojas, P. G., Guerrero, J. H., & Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Segura Macavilca, Y. M., Porras Huallpacusi, L. B., & Gutierrez Carhualla, Y. I. (2025). Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: revisión sistemática. *Revista Vive*, 8(22), 218–233. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i22.372>
- Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 8–27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>

- Soliz Baldomar, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 71–81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Universidad Regional Autónoma de los Andes. (2024). *Informe de evaluación psicosocial en instituciones de salud de Tungurahua*. <https://repositorio.uniandes.edu.ec/handle/123456789/>
- Vargas Jaimes, C., Bernáldez Jaimes, G. B., & Gil Gómez, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*, 20(1), 121–130. <https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>
- Villacreses Álvarez, G. V., & Ávila Vidal, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una institución de educación superior: Resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, (40), 1–18. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425>
- Yaulilahua-Huacho, R., & Almenaba-Guerrero, Y. F. . (2022). Liderazgo y Cultura Organizacional: Influencias en la Productividad en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(3), 29-43. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n3/31>