

Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores de una Empresa Minera en la Provincia de Zamora Chinchipe

Assessment of Psychosocial Risk Factors among Workers at a Mining Company in the Province of Zamora Chinchipe

 Angela Franchesca Riofrio-Ordoñez^{1*},  Magaly Benalcazar-Luna¹,
 María Piedad Quilumba-Tumbaco¹

¹ Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador

Recibido: 12 de julio de 2026. **Aceptado:** 21 de septiembre de 2026. **Publicado en línea:** 4 de octubre de 2026

*Autor de correspondencia: franshescariofrio@gmail.com

Resumen

Justificación: Las condiciones de organización y desarrollo del trabajo pueden generar riesgos psicosociales con repercusiones en la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. En el sector minero, las jornadas, los sistemas de turnos y las condiciones propias de la actividad hacen necesaria su evaluación para identificar los factores que requieren atención preventiva. **Objetivo:** Analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de una empresa minera de la provincia de Zamora Chinchipe, Ecuador. **Metodología:** Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, en el que participaron 450 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador. **Resultados:** A nivel global, predominó el riesgo psicosocial bajo (60%), seguido del riesgo medio (38%) y alto (2%). Al analizar específicamente el riesgo alto por dimensiones, se identificaron siete factores: acoso laboral (17%), condiciones de trabajo (14%), liderazgo (12%), doble presencia laboral-familiar (12%), salud autopercebida (9%), acoso sexual (8%) y estabilidad laboral y emocional (7%). **Conclusión:** Las principales dificultades percibidas por los trabajadores se concentraron en las relaciones interpersonales, las condiciones en las que se desarrollan las actividades, la gestión ejercida por las jefaturas y la compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares, siendo estos los factores que requieren acciones de prevención e intervención.

Palabras clave: acoso laboral, estabilidad laboral-emocional, factores psicosociales, riesgo psicosocial.

Abstract

Justification: Work organization and working conditions may give rise to psychosocial risks with consequences for workers' health, well-being, and performance. In the mining sector, working hours, shift systems, and the specific conditions of mining activities make their assessment necessary to identify factors requiring preventive attention. **Objective:** To analyze the psychosocial risk factors, present among workers at a mining company in the province of Zamora Chinchipe, Ecuador. **Methodology:** A quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional study was conducted with 450 workers. The Psychosocial Risk Assessment Questionnaire developed by Ecuador's Ministry of Labor was administered. **Results:** Overall, low psychosocial risk predominated (60%), followed by medium (38%) and high risk (2%). When high risk was specifically analyzed by dimension, seven factors were identified: workplace harassment (17%), working conditions (14%), leadership (12%), work-family double presence (12%), self-perceived health (9%), sexual harassment (8%), and job and emotional stability (7%). **Conclusion:** The main difficulties perceived by workers were concentrated in interpersonal relationships, the conditions under which work activities were performed, management by supervisors, and the reconciliation of work and family responsibilities, making these the factors that require prevention and intervention measures.

Keywords: workplace harassment, job and emotional stability, psychosocial risk, psychosocial factors.

Cita: Riofrio-Ordoñez, A. F., Benalcazar-Luna, M., & Quilumba-Tumbaco, M. P. (2026). Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores de una Empresa Minera en la Provincia de Zamora Chinchipe. *Erevna Research Reports*, 4(2), e2026059. <https://doi.org/10.70171/fewmj166>



INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales forman parte de los riesgos laborales. A diferencia de los peligros asociados directamente con las condiciones físicas del entorno, su origen se encuentra principalmente en la forma en que se organiza, gestiona y desarrolla el trabajo y en la interacción del trabajador con estas condiciones (García Rubiano et al., 2022). Es necesario distinguir entre factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial. Los primeros corresponden a las condiciones vinculadas con la organización y el contenido del trabajo, las exigencias de las tareas y las relaciones que se producen durante su ejecución. Entre ellos se encuentran la carga y el ritmo de trabajo, el grado de autonomía y control, el liderazgo, la organización de las actividades, las posibilidades de recuperación y el apoyo recibido en el entorno laboral (Barandica-Macías, 2023). Estas condiciones no son necesariamente perjudiciales; sin embargo, cuando por sus características, intensidad o permanencia pueden afectar la salud o el bienestar del trabajador, se convierten en factores de riesgo psicosocial (Salamanca Velandia et al., 2019).

La exposición a estos factores da lugar al riesgo psicosocial, entendido como la posibilidad de que produzcan efectos negativos en la salud física o psicológica, el bienestar o el desempeño del trabajador (Román Hernández, 2019). Este riesgo puede incrementarse cuando varios factores desfavorables interactúan o se mantienen en el tiempo, por lo que su nivel depende de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral y del grado de exposición del trabajador (de la Cruz & García, 2023).

En estas circunstancias, el riesgo psicosocial se ha relacionado con estrés laboral, agotamiento, alteraciones del sueño, afectaciones emocionales, insatisfacción laboral y dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, además de repercusiones sobre el desempeño (Schulte et al., 2024). En particular, las jornadas prolongadas o irregulares pueden alterar los patrones de sueño e incrementar la fatiga física y mental, con efectos que pueden extenderse al entorno familiar (López Posada et al., 2024).

Ante estas posibles repercusiones, la evaluación del riesgo psicosocial adquiere relevancia como parte de la prevención de riesgos laborales, ya que permite establecer los niveles de riesgo presentes en los trabajadores e identificar las dimensiones que requieren mayor atención, proporcionando información para orientar las acciones preventivas. En este sentido, Prieto (2026) señala que la atención de las condiciones psicosociales forma parte de la gestión de riesgos laborales y de la generación de entornos de trabajo seguros y saludables.

En Ecuador, la prevención de los riesgos psicosociales se integra al marco jurídico de seguridad y salud en el trabajo. La Constitución de la República (2008), en su artículo 326, numeral 5, reconoce el derecho de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Este principio se articula con la Decisión 584 de la Comunidad Andina (2004), Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece obligaciones dirigidas a identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales y a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

En el ámbito nacional, estas disposiciones se desarrollan actualmente mediante el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedido mediante Decreto Ejecutivo N.º 255 de 2024, que regula la gestión preventiva de los riesgos laborales en los centros de trabajo (Presidencia de la República

del Ecuador, 2024). A ello se suman los lineamientos técnicos del Ministerio del Trabajo, que dispone de un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, una guía para su implementación, un cuestionario para su evaluación y una herramienta para la tabulación de los resultados (Ministerio del Trabajo, 2021). La gestión del programa forma parte, además, de las obligaciones que se registran en el módulo de seguridad y salud del Sistema Único de Trabajo (SUT), con los respectivos respaldos de su implementación.

A partir de este marco, el riesgo psicosocial ha sido estudiado en diferentes grupos de trabajadores del país. Las investigaciones realizadas han permitido identificar niveles de exposición y reconocer diferencias relacionadas con las condiciones propias de cada entorno laboral. Entre los factores que han presentado mayores niveles de riesgo se encuentran el liderazgo y el desarrollo de competencias, con un 87,1 % de los trabajadores ubicados en niveles medio y alto (Coque Prócel et al., 2023), así como el acoso laboral, la doble presencia, las condiciones de trabajo, la salud autopercebida y la recuperación, identificados como los riesgos más críticos (Cantos Lucas & Mite Albán, 2024). Asimismo, se han encontrado niveles medio y alto asociados principalmente con la estabilidad laboral y emocional y la organización del trabajo (Guamán & Ipanaqué, 2025).

Estos antecedentes muestran un interés creciente por evaluar el riesgo psicosocial en el ámbito laboral ecuatoriano y, al mismo tiempo, evidencian que su estudio no se ha desarrollado con la misma amplitud en todos los sectores productivos. Entre los sectores menos estudiados se encuentra la minería, pese a que sus dinámicas de trabajo presentan condiciones que justifican una atención específica desde el ámbito psicosocial. La organización de las jornadas, los sistemas de turnos y, según el tipo de operación, la permanencia en zonas alejadas puede modificar los periodos de descanso y la relación entre la vida laboral y familiar. Estas condiciones no implican por sí mismas la existencia de riesgo, pero configuran un contexto laboral cuya exposición psicosocial requiere ser evaluada.

La limitada evidencia disponible en trabajadores mineros ecuatorianos impide conocer con suficiente amplitud cómo se presenta el riesgo psicosocial en este sector y cuáles son las dimensiones en las que se concentran los niveles menos favorables. En este contexto, el objetivo de la presente investigación es analizar los diferentes factores de riesgo psicosocial existentes en los trabajadores de una empresa minera. Los objetivos específicos son: Argumentar teórica y metodológicamente sobre los riesgos psicosociales presentes en una empresa minera, e identificar el nivel de Riesgo Psicosocial existente en los trabajadores de una empresa minera.

METODOLOGÍA

El estudio se realizó con un enfoque de investigación cuantitativo, con alcance descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. El enfoque cuantitativo se eligió para analizar los factores de riesgo psicosocial a partir de datos numéricos; el alcance descriptivo, para caracterizar los niveles de riesgo identificados en los trabajadores. El diseño no experimental respondió al análisis de las variables en su contexto laboral, sin manipulación por parte de los investigadores, mientras que el corte transversal correspondió a la recopilación de la información en un único momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Población y Muestra

La población estuvo conformada por 550 trabajadores de una empresa minera ubicada en la provincia de Zamora Chinchipe, Ecuador. Se invitó a participar a la totalidad de los trabajadores y se obtuvo la participación de 450, equivalente al 81,81 % de la población. Se incluyeron trabajadores con relación laboral vigente durante el periodo de recolección de datos y que aceptaron participar en el estudio. Se excluyeron aquellos que se encontraban ausentes por vacaciones, licencia, permiso o incapacidad durante la recolección de datos.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica empleada fue la encuesta y, como instrumento, se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018). Este instrumento está orientado a identificar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores en el contexto laboral. La versión aplicada estuvo conformada por 58 ítems, distribuidos en ocho dimensiones (Tabla 1):

Tabla 1. Encuesta de Riesgos Psicosociales: Relación de factores

Factor	Descripción
Carga y ritmo de trabajo	Requerimientos y solicitudes de compañeros (Ítem 1), ritmo de trabajo (Ítem 2), estrés en trabajo (Ítem 3), Tiempo para cumplimiento de actividades (Ítem 4).
Desarrollo de competencias	Conocimientos, habilidades, destrezas para el trabajo (Ítems 5), adquisición de nuevos conocimientos (Ítem 6), Plan de carrera o capacitación (Ítem 7), Evaluación de actividades (Ítem 8).
Liderazgo	Reconocimiento al buen trabajo (Ítem 9), Propuestas de cambio (Ítem 10), Metas-plazos de cumplimiento (Ítem 11), Liderazgo de jefe (Ítem 12 al 14).
Margen de acción y control	Espacios de discusión (Ítem 15), Colaboración de compañeros (Ítem 16), Opiniones escuchadas (Ítem 17), Se considera opiniones (Ítem 18).
Organización del trabajo	Formas de comunicación accesibles (Ítem 19), Comunicación de temas de la empresa (Ítem 20), personas con discapacidad (Ítem 21), Jornada y horarios adecuados (Ítem 23), Tiempo de descanso adecuado (Ítem 24).
Recuperación	Tiempo de descanso adecuado (Ítem 25), Pausas activas (Ítem 26), Horario y jornada adecuado para el descanso (Ítem 28-29)
Soporte y apoyo	Organización de trabajo (Ítem 30), Compañerismo y bienestar (Ítem 31), Apoyo a sustitutos o discapacidad (Ítem 32), Ayuda técnica- administrativo (Ítem 33), Acceso a médico, psicólogo, trabajo social (Ítem 34).
Otros puntos importantes	Acoso discriminatorio (Ítem 35, 38, 53, 56), Acoso laboral (Ítem 41, 50), Acosos sexual (Ítem 43, 48), Adicción al trabajo (Ítem 36, 45, 51, 55, 57), Condiciones de trabajo (Ítem 40, 47), Doble presencia (Ítem 46, 49), Estabilidad laboral y emocional (Ítem 37, 39, 42, 52, 54), Salud Auto percibida (Ítem 44, 58).

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018).

Para la interpretación global del instrumento (Tabla 2), las puntuaciones se clasificaron en tres niveles de riesgo de acuerdo con los criterios establecidos por el Ministerio del Trabajo (2018): riesgo alto, de 58 a 116 puntos; riesgo medio, de 117 a 174 puntos; y riesgo bajo, de 175 a 232 puntos. El nivel bajo corresponde a un impacto potencial mínimo y requiere seguimiento para evitar su incremento; el nivel medio representa un impacto potencial moderado y requiere medidas de prevención y mitigación; mientras que el nivel alto corresponde a un impacto potencial elevado y demanda una actuación inmediata mediante medidas de seguridad y prevención.

Tabla 2. Niveles de Riesgo

Calificación	Riesgo
58 a 116	Alto
117 a 174	Medio
175 a 232	Bajo

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018).

Respecto de las propiedades psicométricas del instrumento, presenta una alta consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0,968. Además, cuenta con evidencia de validez de constructo, con un índice KMO de 0,980 y una prueba de esfericidad de Bartlett estadísticamente significativa ($p < 0,05$), lo que respalda su estructura factorial (Moreno Alestedt et al., 2018).

Procedimientos y Consideraciones Éticas

La recolección de datos se realizó en las instalaciones de la empresa minera durante abril-julio 2026. Previamente, se coordinó con el área de Trabajo social (RRHH) y Seguridad, salud y ambiente la participación de los trabajadores y las condiciones para la aplicación del instrumento. La aplicación se realizó de forma presencial.

La participación fue voluntaria y se informó a los trabajadores sobre el propósito del estudio y el tratamiento de la información recopilada. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes antes de la aplicación del instrumento, y se garantizó la confidencialidad de los datos y el anonimato de los participantes, de manera que los resultados se analizaron y presentaron de forma agrupada, sin información que permitiera su identificación.

Análisis de Datos

Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva. Se calcularon frecuencias absolutas y porcentajes para caracterizar a los participantes y determinar la distribución de los niveles de riesgo psicosocial, tanto de manera global como por dimensiones. Las puntuaciones se clasificaron en los niveles de riesgo bajo, medio y alto conforme a los puntos de corte establecidos por el Ministerio del Trabajo. Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics.

RESULTADOS

La Tabla 3 presenta las características sociodemográficas y laborales de los 450 participantes. La muestra estuvo conformada principalmente por trabajadores del área operativa (91 %; $n = 411$) y por hombres (98 %; $n = 441$). En cuanto a la edad, predominó el grupo de 25 a 34 años (52 %; $n = 233$), seguido del grupo de 35 a 43 años (25 %; $n = 111$). Aunque el instrumento establece una categoría

de 16 a 24 años, los 32 trabajadores incluidos en este rango tenían entre 18 y 24 años, debido a que la población laboral estuvo integrada únicamente por personas mayores de edad.

Respecto al nivel de instrucción, predominó el bachillerato (63 %; n = 282), seguido de la formación técnica o tecnológica (10 %; n = 43) y el tercer nivel (9 %; n = 42). En relación con la antigüedad laboral, el 57 % (n = 259) tenía entre 0 y 2 años de permanencia en la empresa y el 35 % (n = 156), entre 3 y 10 años. En la autoidentificación étnica predominó la categoría mestizo/a (58 %; n = 261), seguida de la categoría otro (37 %; n = 166).

Tabla 3. Caracterización Sociodemográfica y Laborales de los Participantes

Característica	Categoría	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Área de Trabajo	Operativa	411	91%
	Administrativa	39	9%
Sexo	Hombre	441	98%
	Mujer	9	2%
Rango de Edad	16-24 años	32	7%
	25 a 34 años	233	52%
	35 a 43 años	111	25%
	44 a 52 años	69	15%
	≥ 53 años	5	1%
Nivel de instrucción	Educación básica	34	8%
	Educación media	37	8%
	Bachillerato	282	63%
	Técnico/Tecnológico	43	10%
	Tercer nivel	42	9%
	Cuarto Nivel	11	2%
	Otro	1	
Antigüedad Laboral	0-2 años	259	57%
	3-10 años	156	35%
	11-20 años	30	7%
	≥ 21 años	5	1%
Autoidentificación étnica	Indígena	21	5%
	Mestizo/a	261	58%
	Montubio/a	0	0%
	Afro-ecuatoriano/a	2	1%
	Blanco/a	0	0%
	Otro	166	37%

Resultados por Dimensiones

La Tabla 4 presenta los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial por dimensiones del instrumento del MDT. La organización del trabajo mostró la menor exposición al riesgo psicosocial, con un 64 % de los trabajadores ubicados en el nivel de riesgo bajo, seguida de soporte y apoyo (60 %), carga y ritmo de trabajo (58 %), desarrollo de competencias (56 %) y recuperación (54 %).

En contraste, el acoso laboral presentó la situación más desfavorable, al registrar la mayor proporción de trabajadores en riesgo alto (17 %), seguido de las condiciones de trabajo (14 %), liderazgo (12 %), doble presencia laboral-familiar (12 %), salud auto percibida (9 %), acoso sexual (8 %) y estabilidad laboral y emocional (7%).

Del mismo modo, en estabilidad laboral y emocional se observó la mayor proporción de trabajadores en riesgo medio (46 %), seguida de adicción al trabajo (45 %). Por su parte, el acoso discriminatorio, el acoso sexual, la doble presencia laboral-familiar y la salud autopercebida registraron la misma proporción de riesgo medio (44 %).

Tabla 4. Resultados por Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial

Dimensiones	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
1. Carga y Ritmo de Trabajo	58%	40%	2%
2. Desarrollo de Competencias	56%	43%	1%
3. Liderazgo	50%	39%	12%
4. Margen de Acción y Control	52%	43%	5%
5. Organización Del Trabajo	64%	32%	5%
6. Recuperación	54%	43%	4%
7. Soporte y Apoyo	60%	37%	2%
8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	51%	44%	5%
8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	42%	41%	17%
8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	48%	44%	8%
8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción Al Trabajo	53%	45%	1%
8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	42%	43%	14%
8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	44%	44%	12%
8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	47%	46%	7%
8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida	47%	44%	9%



Resultado Global

La Figura 1 presenta el resultado global de la evaluación del riesgo psicosocial. De los 450 trabajadores evaluados, 270 (60 %) se ubicaron en el nivel de riesgo bajo, 171 (38 %) en el nivel medio y 9 (2 %) en el nivel alto.

Figura 1. Resultado Global de la Evaluación de Riesgos Psicosociales

Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	60%	38%	2%

DISCUSIÓN

Las características de los participantes de este estudio reflejan un perfil laboral predominantemente masculino (98 %) y operativo (91), concentrado principalmente en adultos jóvenes (77 %) y de mediana edad (25-43 años). Este perfil es similar al observado en otras investigaciones del sector minero, en las que la participación masculina oscila entre el 91 y 97 %, con una importante representación de trabajadores operativos (Briceño Ríos & Velastegui Mendoza, 2024; Calizaya López et al., 2020; Arias Gallegos et al., 2025). La coincidencia entre estudios sugiere que la composición observada en la empresa evaluada no es un rasgo aislado, sino que guarda correspondencia con el perfil de las poblaciones estudiadas en actividades mineras similares.

En cuanto al resultado global del cuestionario de evaluación psicosocial, el 60 % de los trabajadores se ubicó en un nivel de riesgo psicosocial bajo, lo que indica que, para la mayoría de la población evaluada, las condiciones psicosociales analizadas no alcanzan niveles que representen una exposición relevante al riesgo. Este resultado difiere del reportado por Briceño Ríos y Velastegui Mendoza (2024) en trabajadores de una empresa de procesamiento minero de Ecuador, donde predominó el nivel de riesgo medio (79%). Esta diferencia podría estar relacionada con las características particulares de la organización y las condiciones de trabajo de cada empresa.

Pese al predominio del nivel de riesgo bajo, el 38 % de los trabajadores se ubicó en un nivel medio, indicando que una proporción de los trabajadores presenta condiciones psicosociales que requieren atención preventiva, especialmente para evitar que los niveles de riesgo medio se incrementen. A su vez, aunque solo el 2 % se ubicó en el nivel alto, este resultado adquiere relevancia por el impacto potencial elevado que supone esta categoría y la necesidad de una actuación inmediata (Ministerio del Trabajo, 2018). En este contexto, el análisis por dimensiones permitió precisar en qué aspectos del entorno laboral se concentran los mayores niveles de riesgo.

Entre las dimensiones evaluadas, el acoso laboral presentó la mayor proporción de trabajadores en riesgo alto (17 %), lo cual indica que aproximadamente uno de cada seis trabajadores percibe situaciones relacionadas con amenazas, humillaciones, burlas, difamaciones, conflictos estresantes o rumores maliciosos en el entorno laboral. El predominio de esta dimensión podría deberse a que la minería suele organizarse mediante estructuras jerárquicas marcadas, supervisión directa, trabajo operativo bajo presión, exigencias de productividad, jornadas o turnos prolongados y condiciones laborales de alta exigencia. Estas características pueden favorecer relaciones interpersonales tensas y

formas de comunicación autoritarias o conflictivas, especialmente cuando existen deficiencias en el liderazgo y en los mecanismos organizacionales para gestionar conflictos. Un estudio realizado con trabajadores mineros chilenos encontró precisamente que las relaciones jerárquicas predecían el acoso laboral entre trabajadores (Matamala & Barrera, 2023). Además, algunos comportamientos pueden llegar a normalizarse dentro de la cultura laboral minera, como bromas ofensivas, trato hostil, presión entre compañeros o superiores y determinadas expresiones de agresividad (Vrankovich et al., 2024). La literatura reciente también señala problemas relacionados con acoso, discriminación y culturas laborales caracterizadas históricamente por expectativas de dureza y tolerancia a ciertas conductas hostiles (Bravo-Rojas et al., 2026).

La segunda dimensión con mayor proporción de trabajadores en riesgo alto fue condiciones de trabajo (14 %), esto sugiere que aproximadamente uno de cada siete trabajadores percibe deficiencias relacionadas con la seguridad y adecuación del entorno en el que se ejecutan las actividades. Esta percepción puede presentarse cuando las condiciones físicas, los equipos o los recursos disponibles no responden adecuadamente a las necesidades del trabajador para desarrollar sus tareas de manera segura, lo que puede aumentar la sensación de exposición a peligros y generar tensión durante la jornada laboral (Muñoz Rojas et al., 2023).

En cuanto al liderazgo, aproximadamente uno de cada ocho trabajadores se ubicó en un nivel de riesgo alto (12 %), lo que refleja una percepción desfavorable respecto al reconocimiento del trabajo realizado, la consideración de las propuestas de cambio, la definición de metas y plazos para el cumplimiento de las actividades y la forma en que las jefaturas dirigen y coordinan al personal. Desde el modelo Demandas-Recursos Laborales (JD-R), el liderazgo puede actuar como recursos laborales que facilitan afrontar las exigencias del puesto y permiten al trabajador comprender lo que se espera de su desempeño. Cuando estos recursos son insuficientes, las demandas requieren un mayor esfuerzo psicológico y pueden favorecer estrés y agotamiento (Tummers & Bakker, 2021).

La doble presencia laboral-familiar también registró un 12 % de trabajadores en riesgo alto, lo que evidencia dificultades para responder simultáneamente a las demandas del trabajo y a las responsabilidades familiares. Este resultado adquiere especial interés en el contexto laboral analizado, debido a que las características de la actividad minera pueden implicar jornadas y periodos de permanencia en el lugar de trabajo que limitan el tiempo disponible para atender las responsabilidades familiares (Calizaya López, 2020).

Con un porcentaje menor de riesgo alto, la salud autopercebida se situó en el 9 % de los trabajadores, lo que indica que una proporción de los participantes (uno de cada doce) presenta una percepción desfavorable de su estado de salud y de la posible influencia del trabajo sobre esta. Esta percepción puede surgir cuando el trabajador identifica malestar físico o psicológico, fatiga o dificultades para recuperarse de las exigencias laborales y considera que estos cambios guardan relación con su actividad de trabajo (Mira & Godino, 2025). Por tanto, el resultado expresa una valoración subjetiva del bienestar y de su posible afectación por el entorno laboral, y no necesariamente la presencia de una enfermedad diagnosticada.

En una proporción cercana, el acoso sexual presentó un 8 % de trabajadores en riesgo alto, lo que refleja la percepción de conductas de carácter sexual que afectan la integridad física, psicológica o moral, así como de situaciones de acoso sexual en el entorno laboral. La presencia de este riesgo puede verse favorecida por relaciones asimétricas de poder, la normalización de comportamientos

inapropiados o una baja percepción de consecuencias frente a estas conductas, condiciones que pueden limitar la capacidad del trabajador para rechazarlas o comunicarlas dentro de la organización (Vrankovich et al., 2024).

Por último, la estabilidad laboral y emocional presentó un 7 % de trabajadores en riesgo alto, lo que refleja que una proporción de los participantes percibe dificultades relacionadas con la valoración y el reconocimiento en el trabajo, la estabilidad frente a los cambios, el sentido de pertenencia y la motivación laboral. Este riesgo puede presentarse cuando el trabajador percibe incertidumbre respecto a su permanencia o posición dentro de la organización, especialmente ante cambios que considera impredecibles o sobre los cuales tiene escaso control (Briceño Ríos & Velastegui Mendoza, 2024). A ello puede sumarse una percepción limitada de reconocimiento o pertenencia, que reduce la seguridad y vinculación que encuentra en su entorno laboral (Arias Gallegos et al., 2025). Estas condiciones pueden adquirir mayor relevancia para algunos trabajadores según la forma en que experimentan los cambios y valoran su relación con la organización.

CONCLUSIÓN

El análisis de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa minera estudiada, ubicada en la provincia de Zamora Chinchipe, Ecuador, mostró que el 60 % se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 38 % en riesgo medio y el 2 % en riesgo alto. Si bien predomina una baja exposición al riesgo psicosocial, más de un tercio de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, lo que requiere medidas de prevención y seguimiento para evitar su incremento. Asimismo, aunque el riesgo alto representa una proporción menor a nivel global, el análisis por dimensiones permitió identificar porcentajes más elevados de trabajadores en esta categoría, por lo que estos factores requieren una atención prioritaria mediante acciones específicas de prevención e intervención.

El análisis por dimensiones permitió identificar siete factores con las mayores proporciones de trabajadores en riesgo alto: acoso laboral (17 %), condiciones de trabajo (14 %), liderazgo (12 %), doble presencia laboral-familiar (12 %), salud autopercebida (9 %), acoso sexual (8 %) y estabilidad laboral y emocional (7 %).

Por tanto, se concluye que las principales dificultades percibidas por los trabajadores se concentraron en las relaciones interpersonales, las condiciones en las que se desarrollan las actividades, la gestión ejercida por las jefaturas y la compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares. En consecuencia, las acciones preventivas de la empresa estudiada deben prestar especial atención a estos ámbitos, con prioridad en aquellos que concentraron las mayores proporciones de trabajadores en riesgo alto.

Implicaciones y Limitaciones

Los hallazgos ofrecen una base para fortalecer la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el ámbito minero, al facilitar la identificación de áreas que requieren seguimiento y orientar el diseño de intervenciones ajustadas a las características del entorno laboral. Desde una perspectiva teórica, aportan evidencia sobre la manifestación de estos factores en trabajadores de la minería ecuatoriana, un sector con limitada investigación en el país, y amplían el conocimiento disponible para el desarrollo de estudios posteriores en contextos laborales similares.

Entre las limitaciones del estudio se encuentra su diseño transversal, que permite caracterizar los factores de riesgo psicosocial en un momento determinado, pero no analizar su evolución a lo largo del tiempo; por ello, futuras investigaciones podrían emplear diseños longitudinales. Asimismo, el estudio se realizó en una sola empresa minera, lo que limita la generalización de los resultados a otras organizaciones del sector; se recomienda ampliar la investigación a empresas de diferentes zonas y tipos de operación. Finalmente, el uso de un cuestionario de autoinforme puede estar condicionado por la percepción de los participantes, por lo que futuros estudios podrían complementarlo con entrevistas u otras fuentes de información.

Contribuciones

Riofrio-Ordoñez, A. F., Benalcazar, M., Quilumba-Tumbaco, M. P.: Diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

Conflicto de Interés

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

Uso de Inteligencia Artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Gallegos, W. L., Salinas Linares, G. V., Rivera, R., & Garavito Baca, J. E. (2025). Riesgo psicosocial en jefes y trabajadores peruanos del sector minero. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 34(2), 132–139 <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v34n2/3020-1160-medtra-34-02-00132.pdf>
- Barandica-Macías, A. E. (2023). Factores de Riesgos Laborales y Psicosociales en Auxiliares de Farmacia. *Erevna Research Reports*, 1(2), 12. <https://doi.org/10.70171/5ptrdp08>
- Bravo-Rojas, G., Castelluci, I., Fuentes-García, A., & Méndez, J. I. (2026). Association between perceived discrimination and depressive symptoms among male and female mining workers in Chile: a sex-stratified analysis and the mediating role of psychological distress. *BMC Public Health*, 26(1), 274. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-25787-2>
- Briceño Ríos, K. M., & Velastegui Mendoza, M. A. (2024). Evaluación de factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de la industria minera. *Arandu UTIC*, 11(2), 1240–1255. https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.336?utm_source=chatgpt.com
- Calizaya López, J. M., Zapata Delgado, F. M., & Evangelista Aliaga, J. L. (2020). Riesgos psicosociales en el trabajo en colaboradores de una empresa minera de Arequipa. *VÉRITAS*, 21(2), 25–30. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.274>
- Cantos Lucas, P. A., & Mite Albán, M. T. (2024). Riesgos psicosociales en personal contable. *Revista Universidad De Guayaquil*, 138(2), 43-59. <https://doi.org/10.53591/rug.v138i2.74>
- Comunidad Andina. (2004). *Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial* 449, 20 de octubre de 2008. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Coque Prócel, M. S., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2023). Análisis de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores del patronato provincial de Cotopaxi, Ecuador. *Revista UNIANDÉS De Ciencias De La Salud*, 6(2), 1330–1358. <https://doi.org/10.61154/rucs.v6i2.2857>
- de la Cruz, M. H., & García, L. A. S. (2023). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 7(6), 8434-8450.
- Gallegos, W. A., Salinas, G., Rivera, R., & Garavito, J. (2025). Riesgo psicosocial en jefes y trabajadores peruanos del sector minero. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 125 - 258. https://www.aeemt.org/Revista_AEEMT/VOL_34_N02_2025_JUN/132-139%20Original_1.pdf
- García Rubiano, M. (Ed.), Gómez Rada, C. A., Ferro Vásquez, J., Quintana Moreno, I. P., & Manrique Torres, A. M. (2022). *Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos psicosociales*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9786287554283.2022>
- Guamán, M., & Ipanaqué, J. (2025). Factores de Riesgo Psicosocial en Empresas Comercializadoras de Calzado de Tungurahua-Ecuador. *UTC Prospectivas: Revista De Ciencias Administrativas Y Económicas*, 8(1), 85-104.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- López Posada, L. M., Parra Alviz, M., & Díaz Rojo, G. (2024). *Factores de riesgo psicosocial intralaborales y síndrome de burnout: Caso de estudio en docentes universitarios*. Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Matamala, J., & Barrera, A. (2023). Brusquedad, transgresión, agobio y degradación: formas del acoso laboral en la minería del cobre chileno. *Praxis: revista de psicología*, (39), 22-36. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v24i39.220>
- Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. doi:<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Mira, M. C., & Godino, A. (2025). La salud autopercibida de las personas trabajadoras en relación con la calidad intrínseca del trabajo. *Revista internacional de sociología*, 83(1), e270-e270. <https://doi.org/10.3989/ris.2025.83.1.1212>
- Moreno Alestedt, L. T., Vaca Morales, S. M., Martínez Changuan, D. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., Cárdenas Moncayo, I. M., & Gómez García, A. R. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 160-168.
- Muñoz Rojas, J. K., Soto Sulca, R. W., Cáceres Quispe, Y. N., Rosario Torres, T., Flores-Vilcapoma, L. R., Sanchez-Solis, Y., Baldeon Retamozo, R. J., & Mendoza Palomino, H. A. (2023). Prevalencia de riesgos psicosociales en colaboradores de la empresa eSmelter SA – minería y construcción. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5448–5466. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6563
- Prieto, E. C. (2026). El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 14(2).

- Román Hernández, J. J. (2019). Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 12, 97-116.
- Salamanca Velandia, S. R., Pérez Torres, J. M., Infante Alvarado, A. F., & Olarte Ardila, Y. Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, (13), 39-45. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Schulte, P. A., Sauter, S. L., Pandalai, S. P., Tiesman, H. M., Chosewood, L. C., Cunningham, T. R., ... & Howard, J. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American journal of industrial medicine*, 67(6), 499-514.
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). *Leadership and Job Demands-Resources Theory: A systematic review*. *Frontiers in Psychology*, 12, 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Vrankovich, S., Burns, S., Yam, C. M., Parker, S. K., & Hendriks, J. (2024). Sexual harassment and sexual assault in the Western Australian mining industry: A qualitative examination of the perceptions of key stakeholders. *Frontiers in Public Health*, 12, 1432990. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1432990>