

DOI: 10.26820/reciamuc/9.(1).ene.2025.105-119

URL: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1523>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIAMUC

ISSN: 2588-0748

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 3204 Medicina del Trabajo

PAGINAS: 105-119



Factores de Riesgo Psicosocial asociados a cumplir turnos rotativos en empresa de sector estratégico

Psychosocial Risk factors associated with shiftwork in a company of the strategic sector

Factores de risco psicossociais associados ao trabalho por turnos numa empresa do sector estratégico

Jorge Hernán Olmedo Vera¹; Joseph Williams García Pinargote²; Ana María Romero Meza³; Klever Xavier Murillo Moreira⁴

RECIBIDO: 02/08/2024 **ACEPTADO:** 15/10/2024 **PUBLICADO:** 07/04/2025

1. Especialista en Medicina del Trabajo; Médico Cirujano; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; jorgeh-olmedo@hotmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-2951-9397>
2. Magíster en Salud y Seguridad Ocupacional Mención en Prevención de Riesgos Laborales; Médico Cirujano; Investigador Independiente; Manta, Ecuador; joseph_w_17@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0003-5197-8674>
3. Especialista en Medicina del Trabajo; Médica Cirujana; Investigadora Independiente; Manta, Ecuador; ana.romerom@iess.gob.ec; <https://orcid.org/0000-0002-4147-526X>
4. Especialista en Medicina del Trabajo; Médico Cirujano, Investigador Independiente; Manta, Ecuador; klever_2801@hotmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-5232-2365>

CORRESPONDENCIA

Jorge Hernán Olmedo Vera

jorgeh-olmedo@hotmail.com

Manta, Ecuador

RESUMEN

Los riesgos psicosociales en el trabajo han ganado importancia debido a su impacto en la salud mental y el desempeño organizacional. Este estudio tuvo como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores con turnos rotativos en una empresa del sector estratégico en Ecuador. Se utilizó un diseño cuantitativo, transversal y analítico, aplicando el "Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial" del Ministerio del Trabajo de Ecuador a una población de 52 trabajadores. Se emplearon técnicas estadísticas descriptivas para evaluar las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo y margen de acción y control. Los resultados indicaron que el 94.23% de los empleados presenta un riesgo bajo, el 5.77% un riesgo medio y ninguno un riesgo alto. Sin embargo, la dimensión "Margen de acción y control" mostró un 32.69% de riesgo medio, lo que sugiere falta de autonomía laboral. En liderazgo, el 26.92% de los trabajadores reportó riesgo medio, evidenciando oportunidades de mejora en la comunicación y el apoyo gerencial. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias de intervención enfocadas en fortalecer la autonomía laboral, mejorar el liderazgo y optimizar la gestión del tiempo. Futuros estudios deberían analizar el impacto de estos factores en la productividad y bienestar del trabajador. La implementación de medidas preventivas podría mitigar el estrés laboral y mejorar la calidad de vida de los empleados, especialmente en las empresas que necesitan estar permanentemente activas.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Salud mental, Condiciones de trabajo, Trabajo por turnos, Estrés laboral.

ABSTRACT

Psychosocial risks in the workplace have gained importance due to their impact on mental health and organizational performance. This study aimed to analyze the psychosocial risk factors among shift workers in a strategic sector company in Ecuador. A quantitative, cross-sectional, and analytical design was used, applying the "Psychosocial Risk Assessment Questionnaire" from the Ecuadorian Ministry of Labor to a sample of 52 workers. Descriptive statistical techniques were employed to assess the dimensions of workload and work pace, skills development, leadership, and decision-making autonomy. The results indicated that 94.23% of employees presented a low risk, 5.77% a medium risk, and none a high risk. However, the "Decision-Making Autonomy" dimension showed that 32.69% of workers were at medium risk, suggesting a lack of work autonomy. In leadership, 26.92% of employees reported medium risk, highlighting opportunities for improvement in communication and managerial support. These findings underscore the need for intervention strategies focused on strengthening work autonomy, improving leadership, and optimizing time management. Future studies should analyze the impact of these factors on productivity and employee well-being. The implementation of preventive measures could mitigate work-related stress and improve employees' quality of life. Especially corporations that must be permanently active.

Keywords: Psychosocial risk factors, Mental health, Work conditions, Shiftwork, Work stress.

RESUMO

Os riscos psicossociais no local de trabalho ganharam importância devido ao seu impacto na saúde mental e no desempenho organizacional. Este estudo teve como objetivo analisar os fatores de risco psicossocial entre os trabalhadores por turnos de uma empresa do setor estratégico do Equador. Utilizou-se um desenho quantitativo, transversal e analítico, aplicando o "Questionário de Avaliação de Riscos Psicossociais" do Ministério do Trabalho equatoriano a uma amostra de 52 trabalhadores. Foram utilizadas técnicas de estatística descritiva para avaliar as dimensões de carga e ritmo de trabalho, desenvolvimento de competências, liderança e autonomia de decisão. Os resultados indicaram que 94,23% dos trabalhadores apresentavam um risco baixo, 5,77% um risco médio e nenhum um risco elevado. No entanto, a dimensão "Autonomia de Decisão" mostrou que 32,69% dos trabalhadores estavam em risco médio, sugerindo uma falta de autonomia de trabalho. Na dimensão "Liderança", 26,92% dos trabalhadores referiram um risco médio, o que evidencia oportunidades de melhoria na comunicação e no apoio das chefias. Estes resultados sublinham a necessidade de estratégias de intervenção centradas no reforço da autonomia no trabalho, na melhoria da liderança e na otimização da gestão do tempo. Estudos futuros devem analisar o impacto destes fatores na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores. A implementação de medidas preventivas poderia atenuar o stress relacionado com o trabalho e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Especialmente nas empresas que devem estar permanentemente activas.

Palavras-chave: Factores de risco psicossocial, Saúde mental, Condições de trabalho, Trabalho por turnos, Stress no trabalho.

Introducción

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral han adquirido relevancia global debido a su impacto en la salud mental, el bienestar y la productividad de los trabajadores. Estos riesgos, entendidos como aquellas condiciones organizativas y sociales que pueden generar efectos adversos en la salud física y psicológica de los individuos como lo expresa Fernández, (1) se manifiestan de manera diferenciada según el contexto geográfico y socioeconómico.

A nivel mundial la globalización y los cambios en los modelos de trabajo, han realizados avances radicales en los últimos años, muchos de estos acelerados por la pandemia de COVID-19, han incrementado la exposición a riesgos psicosociales en todo el mundo. Estudios recientes indican que la inseguridad laboral, la intensificación del trabajo y el teletrabajo mal gestionado han generado un aumento significativo en los niveles de estrés, ansiedad y agotamiento entre los trabajadores de acuerdo con las estadísticas demostradas por Ahrend (2).

América del Sur se caracteriza por mantener altos niveles de informalidad laboral además de desigualdad socioeconómica, ciclos de pobreza generacionales, los riesgos psicosociales se ven exacerbados por condiciones estructurales como la precariedad laboral y la falta de políticas públicas robustas, además de etapas de violencia, corrupción e inestabilidad política constante de acuerdo con Santos (3).

En Ecuador, específicamente, la situación no es menos preocupante; Investigaciones recientes destacan, como la falta de recursos en las organizaciones, el acoso laboral y la insuficiente regulación en materia de salud ocupacional contribuyen a una alta prevalencia de factores de riesgo psicosocial en los espacios de trabajo lo cual deriva en estrés laboral entre los trabajadores (4).

En vista de los antecedentes mencionados el tema publicado es de vital importancia, debido a que podemos identificar que existe una problemática a nivel mundial y nacional, es necesario recopilar más evidencia científica con el propósito de establecer medidas claras para mitigar los factores de riesgo a los que los trabajadores están expuestos durante sus turnos rotativos.

En relación con lo antes mencionado se puede establecer como objetivo general: Analizar los factores de riesgo psicosocial en el personal que trabaja en turnos rotativos en una empresa del sector estratégico de Ecuador, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador. para así lograr los objetivos específicos planteados que son:

Evaluar el nivel de riesgo psicosocial en trabajadores que realizan turnos rotativos

Identificar los factores de riesgo psicosocial más relevantes en trabajadores que realizan turnos rotativos.

Sugerir que se establezcan planes y medidas de acción para mitigar el impacto de los riesgos.

Con el fin de proponer medidas preventivas y correctivas que mejoren las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores, además de cuidar su salud mental y mejorando directamente índices de productividad.

Revisión Literaria

Los factores de riesgo psicosocial son la interacción entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo, estos están presente en todas las organizaciones, y su mal manejo puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Becerra en el 2020 (5), evalúa la incidencia de factores psicosociales en la aparición de enfermedades no transmisibles de salud mental. Los resultados demostraron que la carga laboral y el

trabajo bajo presión aumentan significativamente el riesgo de desarrollar enfermedades laborales y estrés. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar acciones para mitigar estos riesgos y mejorar la calidad de vida de los empleados.

Aguilar (6) Evaluó los factores de riesgo psicosocial en trabajadores, comparando aquellos con turnos rotativos y horarios fijos. Los resultados demuestran que los trabajadores que manejan turnos rotativos presentaron niveles más altos de riesgo psicosocial, especialmente en aspectos relacionados con la carga y la jornada laboral. Además, se demostró una mayor interferencia en la relación trabajo-familia en este grupo, lo que sugiere que la rotación de turnos puede afectar negativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El trabajo en turnos rotativos es una práctica laboral común en sectores críticos como la salud, el transporte, la energía y la seguridad, entre otros, donde se requiere mantener operaciones activas a toda hora, todos los días de año, debido a las necesidades y requerimientos de la industria a la cual pertenece de acuerdo con Khanlari. (7).

Silva (8) señala que el trabajo en turnos rotativos ha ganado una prominencia significativa en numerosas industrias debido a la necesidad de operar servicios y procesos de manera continua y eficiente. Sin embargo, esta práctica laboral ha sido asociada con una serie de riesgos psicosociales que pueden comprometer la salud y el bienestar de los trabajadores, sin embargo, es importante tener en cuenta que la naturaleza disruptiva de los turnos rotativos puede tener efectos adversos en la salud física, mental y emocional de los trabajadores.

A partir de lo expuesto, surge la necesidad de identificar los factores específicos que contribuyen al riesgo psicosocial en los sectores estratégicos y analizar su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Es crucial investigar las causas subyacentes y las consecuencias del trabajo en

turnos rotativos, con el objetivo de diseñar estrategias efectivas que mitiguen estos riesgos y fomenten entornos laborales más saludables y sostenibles.

Según Xu (9) entre las principales consecuencias de los trabajos de turnos rotativos, se encuentran:

- Estrés y ansiedad: La alteración constante de los horarios puede generar altos niveles de estrés y ansiedad debido a la falta de una rutina estable.
- Trastornos del Sueño: Los turnos rotativos pueden desregular el ciclo natural de sueño, provocando insomnio y una mala calidad del sueño, lo que a su vez puede llevar a una somnolencia diurna excesiva.
- Depresión: La falta de sueño, el estrés constante y el aislamiento social pueden contribuir al desarrollo de síntomas depresivos.
- Problemas de Salud Física: Se ha demostrado que los trabajadores de turnos rotativos tienen un mayor riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y problemas metabólicos, como la obesidad y la diabetes.

La Organización Internacional del Trabajo define a los factores de riesgo psicosocial como (10) "Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés".

Para abordar este problema de investigación debemos identificar las implicaciones para la salud y el bienestar de los trabajadores especialmente ya que laboran en sectores estratégicos es decir de primera necesidad como es el de una central térmica donde se genera electricidad lo que la convierte en una empresa no solo estratégica si no de alto riesgo.

De acuerdo con lo señalado por Brown (11) quien menciona que el trabajo en turnos rotativos puede contribuir a una serie de riesgos psicosociales, incluyendo trastornos del sueño, fatiga crónica, estrés laboral, dificultades en las relaciones sociales y familiares, entre otros. Estos riesgos pueden impactar negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, así como en su desempeño laboral y seguridad en el trabajo.

La satisfacción laboral es el nivel de agrado o contento que los empleados sienten hacia su trabajo, abarcando varios factores como el contenido del trabajo, el entorno laboral, las relaciones interpersonales, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional como se evidencia en el estudio publicado por Vizano (12).

La satisfacción interna es un tema recurrente cuando se habla de la afectación psicosocial de trabajadores Alrawahi (13) refiere a la teoría bifactorial o teoría de dos factores, originalmente desarrollada por Herzberg, donde se afirma que los factores laborales tendrían que ser clasificados de acuerdo con el hecho de si contribuían directamente o no a la satisfacción.

Esta teoría se sostiene en la satisfacción y la insatisfacción, no se instala en un continuo entre neutralidad y la satisfacción. Mas bien existen dos continuos independientes, uno que va de la satisfacción a la neutralidad y otro que va de la insatisfacción a la neutralidad, también sostiene esta teoría que las diferentes facetas de trabajo influyen los sentimientos de satisfacción e insatisfacción.

Salamanca (14) señala que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellos aspectos que engloban el total de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. Estos factores pueden afectar tanto al individuo como a la organización, generando consecuencias negativas como

enfermedades, accidentes, ausentismo, rotación del personal, conflictos, baja calidad y productividad, entre otras.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se pueden clasificar en diferentes dimensiones, según el modelo propuesto por la (OIT) (15).

- Contenido del trabajo: se refiere a las características de las tareas que realiza el trabajador, como la variedad, la significatividad, la autonomía, la retroalimentación, la carga de trabajo, etc.
- Condiciones de trabajo: se refiere a las características del entorno físico donde se realiza el trabajo, como el ruido, la iluminación, la temperatura, la ventilación, la ergonomía, etc.
- Exigencias psicológicas: se refiere a las demandas cognitivas y emocionales que implica el trabajo, como la atención, la concentración, la memoria, la creatividad, la responsabilidad, el manejo de emociones, etc.
- Autonomía: se refiere al grado de libertad y control que tiene el trabajador sobre su trabajo, como la capacidad de tomar decisiones, de planificar, de organizar, de resolver problemas, etc.
- Relaciones sociales: se refiere a la calidad y cantidad de las interacciones que tiene el trabajador con sus compañeros, superiores, clientes, proveedores, etc., así como al apoyo, la comunicación, el respeto, el reconocimiento, el conflicto, el acoso, etc.
- Compensación: se refiere a la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, tanto en términos económicos como no económicos, como el salario, los beneficios, las oportunidades de desarrollo, la seguridad, la estabilidad, etc.
- Doble presencia: se refiere a la conciliación entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares

o personales, como el cuidado de los hijos, de los padres, de la pareja, de la casa, etc.

El Instituto nacional de Seguridad y Salud en el trabajo de España (16) Indica que podemos inferir que los turnos rotativos pueden agravar o interactuar con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, generando un mayor impacto negativo sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, los turnos rotativos pueden aumentar las exigencias psicológicas, reducir la autonomía, deteriorar las relaciones sociales, disminuir la compensación, dificultar la doble presencia y favorecer la violencia laboral.

Materiales y métodos

La investigación realizada es de carácter cuantitativo, no experimental, transversal y analítico la cual se forma como una propuesta para identificar claramente cuales son los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos en mayor proporción el personal que realiza turnos rotativos en una de las principales empresas del sector estratégico del país, se solicita las autorizaciones correspondientes al área de Gerencia, se elige el método de evaluación más adecuado el cual es el “cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales”, se imparte una charla informativa sobre los riesgos psicosociales, y como afectan la salud de las personas, el tiempo de realización de dicha capacitación es de aproximadamente 30 minutos enfocado a una población de 52 trabajadores del área de operación de una empresa del sector estratégico del Ecuador. Cada participante firma un consentimiento informado de voluntariamente ser parte del estudio, además de que se mantiene un registro de asistencia a la charla informativa.

La muestra es no probabilística, ya que se selecciona de grupos de personal operativo más convenientes por razones de disponibilidad o acceso en el momento de la recopilación de datos. Se obtuvo a través de una investigación de campo realizada en el área

operativa de una empresa del sector estratégico de Ecuador. Durante los meses de agosto-diciembre del año 2024. Todos los trabajadores de este estudio pertenecen al mismo lugar de trabajo y área, por lo que la metodología utilizada será la misma en todos los casos, se informara a cada trabajador acerca del estudio a realizar, quienes aceptan o no ser parte de manera voluntaria.

Como instrumento de recolección de datos se utilizara el “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial” aplicado por el Ministerio del trabajo de Ecuador, dicho instrumento se encuentra validado en la república Ecuatoriana y es un método que permite identificar de manera correcta los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los trabajadores del área operativa, cabe recalcar que dicho instrumento asegura mantener la confidencialidad de los participantes al ser anónimo; no se solicita información personal sobre el participante, se guardará, mantendrá y utilizará los datos obtenidos con estricta cautela, el tema de investigación como todo su protocolo fue aprobado por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos CEISH-ULEAM.

El instrumento de recolección no tiene respuestas correctas o incorrectas; es del tipo Likert (Totalmente de acuerdo, Parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo, en desacuerdo) solo tienen opción a 1 respuesta, la cual refleja la valoración de cada individuo en dicha categoría, analizando los datos cuantitativamente se llega a una interpretación cualitativa tomando una escala de 3 niveles: bajo, medio y alto.

Entre los criterios de inclusión el personal debe ser parte del área operación, debe pertenecer únicamente a el área operativa, realizar jornadas con turnos rotativos, mantener relación laboral con la institución mayor a 2 años, el personal debe recibir una capacitación previa sobre los riesgos psicosociales, se utilizó la fórmula de tamaño de muestra para población finita a quienes se les aplicará el estudio, como criterios de ex-

clusión el personal no puede ser de otra área laboral, el personal no puede tener horarios laborales que no seas turnos rotativos.

Analizando los datos obtenidos se llega a una interpretación cuantitativa de esta manera se logra valorar y cuantificar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar al personal, la información es recopilada en el programa de Microsoft Excel, el análisis estadístico es realizado con el programa SPSS 29.

Resultados

De acuerdo con la información obtenida se establece que 52 trabajadores del área operativa participan en el estudio, demográficamente la edad predominante es de 35 a 43 años (Tabla #1) lo que sugiere una fuerza laboral de larga trayectoria, madura y experimentada, sin embargo, la disparidad de género que se visualiza en la tabla destaca la necesidad de esfuerzos adicionales en diversidad e inclusión.

El 100% de los empleados cuenta con más de tres años de antigüedad, lo que sugiere estabilidad laboral. No obstante, esto también indica la necesidad de estrategias de reclutamiento para atraer a profesionales más jóvenes. Además, la composición étnica refleja tendencias demográficas nacio-

nales, enfatizando la importancia de políticas culturalmente inclusivas.

El análisis de riesgo psicosocial incluyó la evaluación de diversas dimensiones laborales. En la dimensión "Carga y ritmo de trabajo", el 76.92% de los trabajadores presentó un riesgo bajo, el 21.15% un riesgo medio y el 1.92% un riesgo alto. La dimensión "Desarrollo de competencias" mostró un 75% de riesgo bajo y un 25% de riesgo medio, sin casos de riesgo alto. En la dimensión "Liderazgo", el 71.15% de los trabajadores presentó un riesgo bajo, el 26.92% un riesgo medio y el 1.92% un riesgo alto. La dimensión "Margen de acción y control" reflejó un 67.31% de riesgo bajo y un 32.69% de riesgo medio, sin riesgo alto.

Los resultados generales indican que el 94.23% de los trabajadores presenta un riesgo bajo, el 5.77% un riesgo medio y ninguno un riesgo alto. Esto sugiere que, en términos generales, la empresa mantiene protocolos y condiciones psicosociales favorables para el bienestar de los empleados. Sin embargo, la presencia de porcentajes significativos en niveles de riesgo medio y, en menor medida, alto, destaca la importancia de intervenciones para mejorar el ambiente laboral y mitigar posibles efectos adversos sobre la salud mental de los trabajadores.

Tabla 1. Resultado del Nivel de Riesgo Psicosocial

RESULTADO GLOBAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Bajo	49	94,0
Riesgo Medio	3	6,0
Riesgo Alto	0	0,0
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.



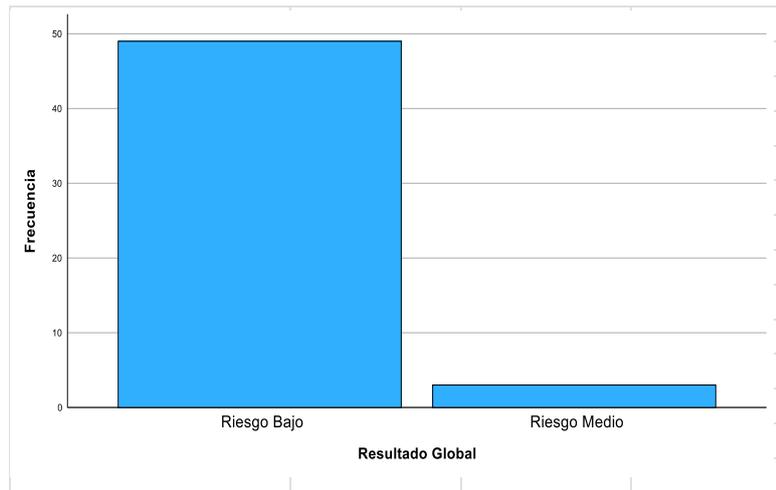


Gráfico 1. Resultado del Nivel de Riesgo Psicosocial

Fuente: Elaborado propia.

Tabla 2. Resultado del Nivel de Instrucción de la población

INSTRUCCIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	4	7,7
Cuarto nivel	5	9,6
Técnico / Tecnológico	11	21,2
Tercer nivel	32	61,5
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

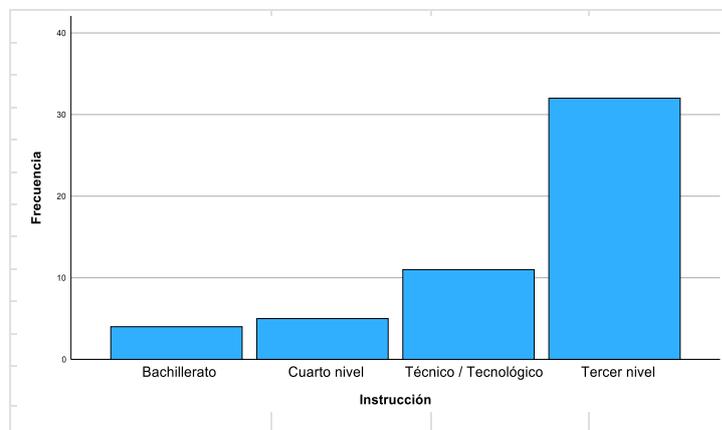


Gráfico 2. Resultado del Nivel de Instrucción de la población

Fuente: Elaborado propia.

Tabla 3. Resultado del Nivel de Antigüedad en el puesto de trabajo

ANTIGÜEDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
Igual o superior a 21	2	3,8
11-20años	27	51,9
3-10años	23	44,2
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

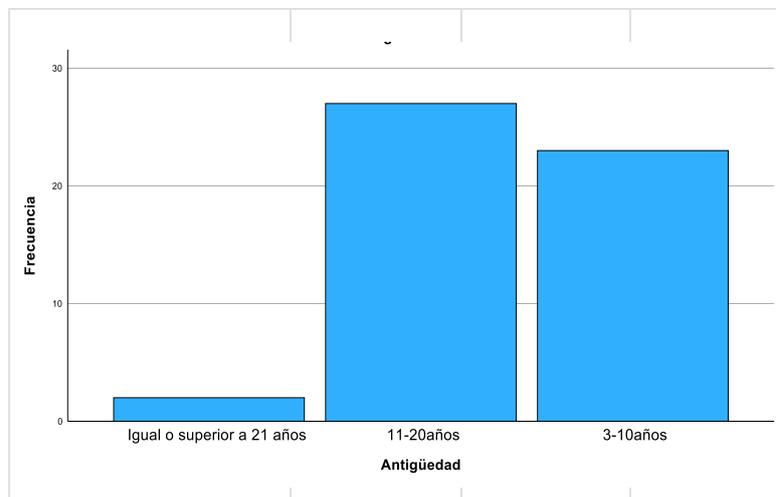


Gráfico 3. Resultado del Nivel de Antigüedad en el puesto de trabajo

Fuente: Elaborado propia.

Tabla 4. Resultado del edad de la población

EDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
Igual o superior a 53	3	5,8
25-34años	8	15,4
35-43años	28	53,8
44-52años	13	25,0
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

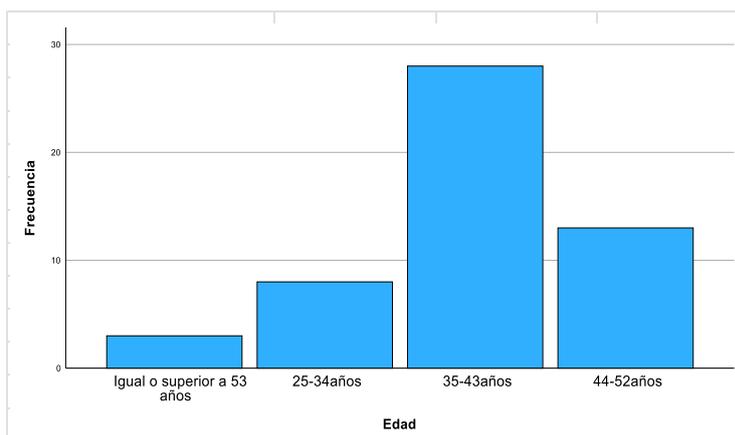


Gráfico 4. Resultado de edad de población

Fuente: Elaborado propia.

Tabla 5. Resultado de etnia de la población

ETNIA		
	Frecuencia	Porcentaje
Afro -ecuatoriano	5	9,6
Blanco/a	1	1,9
Mestizo/a	40	76,9
Montubio/a	4	7,7
Otro	2	3,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

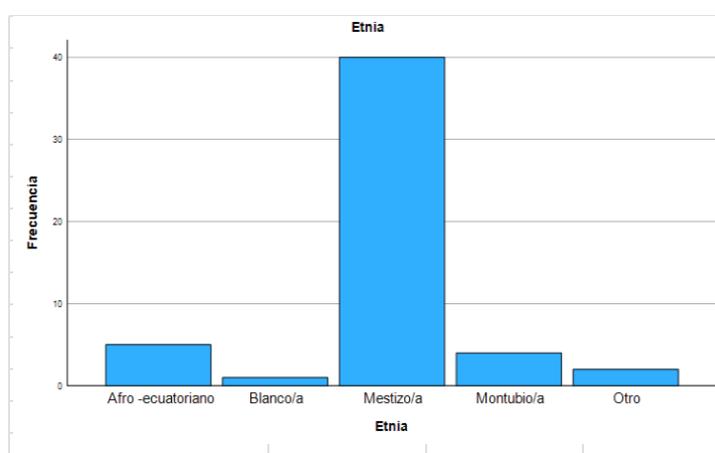


Gráfico 5. Resultado de etnias de la población

Fuente: Elaborado propia.

Tabla 6. Resultado de genero de la población

SEXO		
	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	50	96,2
Mujer	2	3,8
Total	52	100,0

Fuente: Elaboración propia.

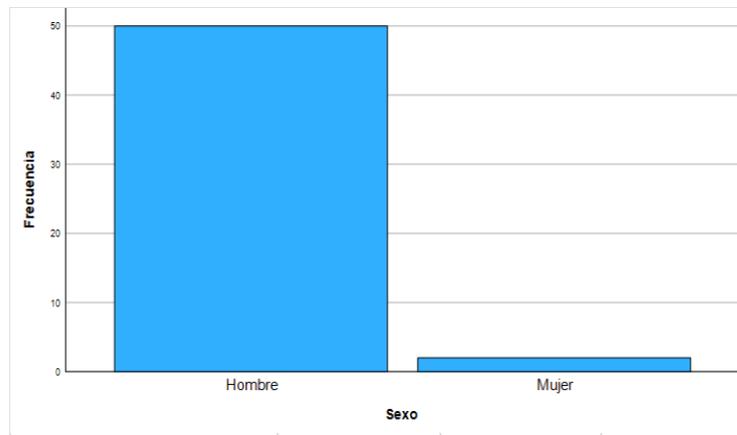


Gráfico 6. Resultado de genero de la población

Fuente: Elaborado propia.

Tabla 7. Resultado por dimensión de la escala de riesgo psicosocial

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	77%	21%	2%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	75%	25%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71%	27%	2%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	67%	33%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	94%	6%	0%

DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	88%	12%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	62%	35%	4%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	58%	38%	4%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	87%	13%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	75%	25%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

El propósito de la presente investigación fue identificar de manera científica cuales son los factores de riesgo psicosocial más prevalentes en trabajadores que realizan turnos rotativos, y establecer el nivel de riesgo que estos ejercen en el trabajador y sus labores. Los resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores se encuentran en niveles de riesgo psicosocial bajo. Dicho esto, es importante mencionar que la dimensión "Margen de acción y control" presenta una proporción significativa de riesgo medio (32.69%), lo que podría estar relacionado con limitaciones en la autonomía laboral y la toma de decisiones. Estudios previos han demostrado que la falta de autonomía y control en el trabajo puede incrementar los niveles de estrés y reducir la satisfacción laboral, afectando el desempeño y la productividad organizacional según Schaufeli (17) en su estudio sobre el burnout.

La dimensión liderazgo, en su mayoría presenta riesgo bajo (71.15%), pero muestra un porcentaje considerable de riesgo medio (26.92%), lo que sugiere posibles deficiencias en la comunicación y apoyo por parte de los altos mandos. Investigaciones recientes han demostrado que un liderazgo deficiente puede impactar negativamente en el bienestar psicológico y la productividad del empleado. Un liderazgo efectivo es crucial para la motivación y el compromiso de los empleados, y estrategias como la capacitación en liderazgo, mejorar las condiciones, podrían contribuir a reducir estos riesgos, un trabajador sano y feliz siempre será más productivo como lo menciona Cantos en su estudio (18).

En cuanto a la carga y ritmo de trabajo, aunque la mayoría de los trabajadores (76.92%) percibe un riesgo bajo, la existencia de un 21.15% en riesgo medio y un 1.92% en riesgo alto podría indicar la necesidad de mejorar la distribución de tareas y la gestión del tiempo laboral. Estudios previos han iden-

tificado que una carga de trabajo elevada es un factor de riesgo significativo para el desarrollo de trastornos relacionados con el estrés laboral, como el burnout en especial en trabajos que ocupan el modelo de turnos rotativos como expresa Nowacka en su estudio reciente (19) y Behdin (20) donde específicamente habla de la sobre carga laboral en el sector eléctrico y los riesgos extras inherentes que este trae.

En este sentido, es recomendable implementar programas de gestión del tiempo y planificación de tareas para optimizar la carga laboral y mejorar la eficiencia sin comprometer la salud de los empleados.

Otro aspecto relevante es el impacto de los factores psicosociales en la salud mental de los trabajadores. Diversos estudios han señalado que el estrés laboral sostenido puede contribuir al desarrollo de enfermedades como la ansiedad y la depresión, así como afectar el bienestar físico al incrementar el riesgo sufrir enfermedades (20) (21). En este contexto, la investigación permite diseñar estrategias de prevención y mitigación, tales como programas de prevención, planes de acciones, además de brindar apoyo psicológico en el entorno de trabajo.

Conclusiones

De acuerdo con los objetivos de la investigación, se identificó que el nivel de riesgo psicosocial en trabajadores que realizan turnos rotativos es 94% riesgo bajo y 3% riesgo medio, dicho esto es importante mencionar que, se identificaron que entre los factores de riesgo psicosocial más relevantes y mantienen áreas de mejora son las dimensiones de "Margen de acción y control" y "Liderazgo", donde se observó un porcentaje considerable de trabajadores en riesgo medio. Por lo que se identifica la necesidad de intervenciones estratégicas orientadas a mejorar la autonomía y el liderazgo dentro de la organización.

Se recomienda implementar estrategias de intervención dirigidas a fortalecer la autonomía en el trabajo, mejorar la comunicación

y el apoyo por parte de los supervisores y niveles gerenciales, optimizar la gestión del tiempo y la carga laboral.

Futuros estudios podrían explorar en mayor profundidad la relación entre estas dimensiones y el desempeño laboral, así como evaluar la efectividad de intervenciones destinadas a reducir el riesgo psicosocial en el entorno laboral. Además, sería valioso analizar el impacto de factores individuales, como la resiliencia y la inteligencia emocional, en la percepción del riesgo psicosocial y su influencia en la salud mental y el desempeño laboral.

Limitaciones y Recomendaciones

Entre las limitaciones principales que se encontró la limitación geográfica y la población reducida debido a la sensibilidad de la información y el sector de negocios de la empresa tomo significativo tiempo y autorizaciones el ingreso y la toma de información, replicar el estudio en más empresas estratégicas que manejan turnos rotativos a futuro sería una de las recomendaciones principales ya que la eficiencia operativa y la sostenibilidad de los sectores estratégicos debe mantener niveles óptimos para poder ser sustentable en el desarrollo socio- económico del país.

Es necesario que el especialista en medicina del trabajo implemente herramientas de diagnóstico, como la encuesta del ministerio del trabajo de manera periódica y constante por lo menos replicar el estudio 1 vez al año, además de diseñar estrategias de intervención basadas en los resultados obtenidos, como programas de salud enfocados en la vigilancia y prevención de riesgo psicosocial en espacios laborales; establecer planes de acción y medidas a tomar sobre los riesgos identificados, incentivar la creación espacios de comunicación entre los empleados y la administración para el reporte y gestión de problemas psicosociales derivados de los turnos rotativos. compartir la información de los resultados estadísticos de manera general sin mencionar datos personales.

Al comprender mejor los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo en turnos rotativos, las organizaciones pueden implementar medidas preventivas y estrategias de intervención que mejoren las condiciones laborales y promuevan el bienestar de sus empleados de esta manera mitigando parte de los efectos adversos que causen en la salud de cada individuo, y mantener alta productividad.

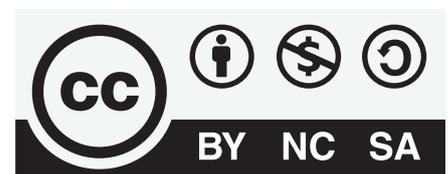
Bibliografía

- Leka, S.; Jain, A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview, Report for World Health Organization. [Internet] University of Nottingham [consultado 2024 Dic 02] Available from: <https://iris.who.int/handle/10665/44428>
- Ahrendt , M, Nivakoski , Sándor. Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Internet] 2021 [Consultado 2024 Dic 2]; www.eurofound.europa.eu. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline>
- Santos R, Pérez. Informalidad y empleo en latinoamérica diálogos sobre socioeconomía Precariedad laboral, informalidad y mujer. Políticas de cuidados. [Internet] Madrid: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID; 2022. p. 17-36. [Consultado 2024 Dic 05] Available from: https://www.researchgate.net/publication/366485794_Dialogos_sobre_socioeconomia_Precariedad_laboral_informalidad_y_mujer_Políticas_de_cuidados_Políticas_de_cuidados
- Olmedo J, Tello Moreira J, Cantos Santana E, Murillo Moreira K. Factores de riesgo psicosocial asociados a personal administrativo de un hospital general en Ecuador. Reciamuc[Internet]. 2023 [Consultado 2024 Dic 6] 8 Available from: https://www.researchgate.net/publication/369114617_Factores_de_Riesgo_Psicosocial_asociados_al_personal_administrativo_de_un_hospital_General_en_Ecuador
- Becerra-Ostos LF, Restrepo-Guerrero HF, Quintanilla D, Vasquez XA. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. Revista de Salud Pública [Internet]. 1 de septiembre de 2018;20(5):574-8. [Consultado 2025 Febrero 17] Disponible en: <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n5.69094>
- Ortega CBA, Cauich JIV. Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con Variables Sociodemográficas y Laborales. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 15 de septiembre de 2024;8(4):8728-46. [Consultado 2025 Febreo 17] Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13026
- Khanlari P, Khosravipour M, Khazaie S, Khosravipour H, Khazaie H. A systematic review and meta-analysis of the association between shift work and metabolic syndrome: The roles of sleep, gender, and type of shift work. Sleep Med Rev [Internet]. 2021;57(101427) [Consultado 2024 Enero 1]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.smrv.2021.101427>.
- Silva I, Costa D. Consequences of shift work and night work: A literature review. Healthcare (Basel) [Internet]. 2023;11(10). [Consultado 2024 Enero 4] Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37239693/>
- Xu M, Yin X, Gong Y. Lifestyle Factors in the Association of Shift Work and Depression and Anxiety. JAMA Network Open [Internet]. 14 de agosto de 2023;6(8):e2328798. [Consultado 2024 Enero 2] Disponible en: <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2023.28798>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://www.ilo.org/es/publications/la-organizacion-del-trabajo-y-los-riesgos-psicosociales-una-mirada-de>. [Online].; 2013 [Consultado 2024 Diciembre 1]. Available from: <https://www.ilo.org/es/publications/la-organizacion-del-trabajo-y-los-riesgos-psicosociales-una-mirada-de>.
- Brown JP, Martin D, Nagaria Z, Verceles AC, Jobe SL, Wickwire EM. Mental Health Consequences of Shift Work: An Updated Review. Current Psychiatry Reports [Internet]. 18 de enero de 2020;22(2). [Consultado 2024 Enero 1] Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11920-020-1131-z>
- Vizano N, Utami W, Johanes S, Herawati A, Aima H, Sutawijaya A, et al. Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries 2020. 2020;11(9):287-298, [Consultado 2024 Enero 4] Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3986834>.
- Alrawahi S, Sellgren SF, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Heliyon [Internet]. 1 de septiembre de 2020;6(9):e04829. [Consultado 2024 Enero 1] Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>

- Salamanca S, Perez J, Infante A, Olarte J. Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas* [Internet]. 31 de octubre de 2019;(13):39-45. [Consultado 2024 Enero 5] Disponible en: <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- NTP 1186: Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas - Portal INSST - INSST [Internet]. Portal INSST. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/36-serie-ntp-numeros-1176-a-1190-ano-2023/ntp-1186-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-evaluacion-y-medidas-preventivas>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo España. INNST. Factores de riesgo psicosocial [Internet].; 2024 [Consultado 2024 Diciembre 21] Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2010.%20Factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>.
- Schaufeli W. The burnout enigma solved? *Scandinavian Journal Of Work Environment & Health* [Internet]. 19 de febrero de 2021;47(3):169-70. [Consultado 2025 Enero 21] Disponible en: <https://doi.org/10.5271/sjweh.3950>
- Santana EMC, Rodríguez TDR. Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial – Tecnoestrés. *Reciamundo* [Internet]. 29 de junio de 2023;7(2):505-15. [Consultado 2025 Enero 21] Disponible en: [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.505-515](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.505-515)
- Nowacka A, Gniadek A, Micek A, Świątek P, Wadas T, Wolfshaut-Wolak R. Occupational Burnout in Nurses and Corporate Employees in Małopolska Region, Poland. *Healthcare* [Internet]. 9 de enero de 2025;13(2):123. [Consultado 2025 Enero 24] Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare13020123>
- Nowrouzi-Kia B, Bani-Fatemi A, Howe A, Ubhi S, Morrison M, Saini H, et al. Examining burnout in the electrical sector in Ontario, Canada: A cross-sectional study. *AIMS Public Health* [Internet]. 1 de enero de 2023;10(4):934-51. [Consultado 2025 Enero 26] Disponible en: <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023060>
- Gomes NR, De-Assis-Santos CC, Rezende BA, De-Medeiros AM. Psychosocial factors at work and teachers' illness: a systematic review. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho* [Internet]. 1 de enero de 2023;21(03):01-10. [Consultado 2025 Enero 28] Disponible en: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1014>
- Degenfellner J, Schernhammer E. Shift work tolerance. *Occupational Medicine* [Internet]. 20 de septiembre de 2021;71(9):404-13. [Consultado 2025 Enero 30] Disponible en: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab138>
- Merino-Plaza MJ, Carrera-Hueso FJ, Arribas-Boscá N, Martínez-Asensi A, Trull-Maravilla E, Fikri-Benbrahim N. Burnout in the staff of a chronic care hospital. *Revista de Saúde Pública* [Internet]. 24 de abril de 2018;52:45. [Consultado 2025 Febrero 2] Disponible en: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2018052000242>

CITAR ESTE ARTICULO:

Olmedo Vera, J. H., García Pinargote, J. W. ., Romero Meza, A. M., & Murillo Moreira, K. X. (2025). Factores de Riesgo Psicosocial asociados a cumplir turnos rotativos en empresa de sector estratégico. *RECIAMUC*, 9(1), 105-119. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(1\).ene.2025.105-119](https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(1).ene.2025.105-119)



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.