

Factores de riesgos psicosociales y rendimiento de la productividad en la empresa A&Q Servic

Psychosocial Risk Factors and Their Impact on Productivity Performance in the Company A&Q Servic

Riofrío-Cordero, Heidy Anahí¹; Caicedo-Basurto, Ronny Leandro².

Recibido: 07/04/2026

Aceptado: 20/04/2026

Publicado: 30/04/2026

Cita: Riofrío-Cordero, H. A., & Caicedo-Basurto, R. L. (2026). Factores de riesgos psicosociales y rendimiento de la productividad en la empresa A&Q Servic. *Space Scientific Journal of Multidisciplinary*, 4(2), 144-155. <https://doi.org/10.63618/omd/ssjm/v4/n2/76>

Resumen

Los factores de riesgo psicosocial se han consolidado como un elemento clave en el análisis del desempeño laboral, especialmente en organizaciones de servicios donde el trabajo humano es central. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento de la productividad laboral en la empresa A&Q Servic. Se desarrolló una investigación cuantitativa de tipo correlacional, aplicando dos cuestionarios estructurados con escala Likert a una muestra de 30 trabajadores, orientados a medir riesgos psicosociales y productividad laboral. Los resultados evidenciaron niveles moderados de exposición a riesgos psicosociales, con especial incidencia de las demandas psicológicas, junto a niveles medio-altos de productividad laboral. Asimismo, se identificó una relación inversa entre las demandas psicológicas y la productividad, y asociaciones positivas con el control sobre el trabajo, el apoyo social y el clima organizacional. Se concluye que la gestión adecuada de los riesgos psicosociales constituye un factor estratégico para sostener el rendimiento productivo y el bienestar laboral.

Palabras clave: riesgos psicosociales; productividad laboral; salud ocupacional; desempeño laboral; empresas de servicios.

Abstract

Psychosocial risk factors have become a key element in the analysis of work performance, particularly in service organizations where human labor plays a central role. This study aimed to analyze the relationship between psychosocial risk factors and labor productivity performance in the company A&Q Servic. A quantitative correlational research design was employed, applying two structured Likert-scale questionnaires to a sample of 30 workers to assess psychosocial risks and labor productivity. The results showed moderate levels of exposure to psychosocial risks, with psychological demands being the most prominent, alongside medium-high levels of productivity. An inverse relationship was identified between psychological demands and productivity, while positive associations were observed with job control, social support, and organizational climate. It is concluded that effective management of psychosocial risks represents a strategic factor for sustaining productivity performance and promoting occupational well-being.

Keywords: psychosocial risks; labor productivity; occupational health; work performance; service companies.

¹ Universidad Estatal del Sur de Manabí; Ecuador, Jipijapa; 0009-0000-4173-1182; riofrio-heidy1034@unesum.edu.ec

² Universidad Estatal del Sur de Manabí; Ecuador, Jipijapa; 0009-0001-0873-4338; rcaicedo16@outlook.es



1. Introducción

En las últimas décadas, los riesgos psicosociales han adquirido una relevancia creciente dentro del campo de la seguridad y salud en el trabajo, particularmente en organizaciones del sector servicios, donde las dinámicas laborales se caracterizan por altas demandas emocionales, presión por resultados, multifuncionalidad y exigencias de desempeño sostenido (Karatuna et al., 2025; Roussos, 2023). La evidencia científica ha demostrado que factores como la carga laboral excesiva, el estrés crónico, la ambigüedad de rol, la falta de reconocimiento y las deficientes condiciones organizacionales inciden de manera directa en el bienestar de las personas trabajadoras y, simultáneamente, en los niveles de productividad empresarial (Conceição y Palma-Moreira, 2025).

En este contexto, las empresas de servicios, como A&Q Servic, enfrentan el desafío de equilibrar la eficiencia operativa con la preservación de la salud psicosocial de su talento humano. Díaz y Carrasco (2018) explican que la naturaleza de este tipo de organizaciones, orientadas al cumplimiento de metas, a la atención de clientes y a la optimización de procesos, suele generar escenarios laborales donde los riesgos psicosociales pueden manifestarse de forma progresiva-silenciosa, afectando el clima organizacional, el compromiso laboral en el marco del rendimiento individual y colectivo.

Diversos estudios han señalado que la exposición sostenida a riesgos psicosociales no solo repercute en la salud mental y física de los trabajadores, sino que también se asocia con fenómenos organizacionales críticos como el ausentismo, la rotación de personal, la disminución del desempeño en el contexto de la reducción de la productividad (Espino-Porras et al., 2020; Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2021). En este sentido, la productividad deja de ser un fenómeno exclusivamente técnico o económico, para convertirse en un indicador estrechamente vinculado a las condiciones psicosociales del entorno laboral.

A pesar del creciente interés académico en esta problemática, persisten vacíos de conocimiento a nivel organizacional, especialmente en empresas de servicios de tamaño pequeño y mediano, donde los sistemas formales de evaluación de riesgos psicosociales suelen ser limitados o inexistentes (Reyes-Sánchez et al., 2024). Esta situación dificulta la identificación temprana de factores de riesgo y la implementación de estrategias preventivas basadas en evidencia, lo que incrementa la probabilidad de impactos negativos tanto en las personas trabajadoras como en el desempeño global de la empresa (Board, 2025).

Bajo este escenario, el presente estudio se justifica por su relevancia científica-organizacional, al proponer un análisis sistemático de los factores de riesgos psicosociales abordando su relación con el rendimiento de la productividad en la empresa A&Q Servic, durante el período 2021–2025. La investigación busca aportar evidencia empírica que permita comprender cómo las condiciones psicosociales del trabajo influyen en el desempeño productivo, contribuyendo así al fortalecimiento de

la gestión organizacional y a la promoción de entornos laborales más saludables como eficientes.

En coherencia con lo expuesto, el objetivo general de esta investigación es analizar la relación entre los factores de riesgos psicosociales en conjunto con el rendimiento de la productividad en la empresa A&Q Servic, considerando a los trabajadores como eje central del desempeño organizacional, reconociendo el papel estratégico de la gestión psicosocial en el logro de resultados sostenibles.

Esta investigación es parte del proyecto de vinculación Gestión de riesgos laborales a instituciones públicas y privadas del Ecuador.

2. Materiales y Métodos

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, integrando componentes cuantitativos y cualitativos con el propósito de obtener una comprensión integral de los factores de riesgos psicosociales y su relación con el rendimiento de la productividad en la empresa A&Q Servic. El diseño fue de tipo descriptivo, orientado a caracterizar las condiciones psicosociales del entorno laboral y los niveles de productividad percibidos por los trabajadores, sin manipulación deliberada de variables (Hernández-Sampieri et al., 2014).

La investigación se ubicó en un nivel descriptivo–analítico, permitiendo no solo la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, sino también el análisis de su incidencia en el desempeño productivo. La modalidad fue mixta, combinando trabajo de campo a través de la recolección directa de información en el contexto laboral con el análisis documental de fuentes teóricas en el marco de las normativas relacionadas con la seguridad-salud en el trabajo y la productividad organizacional.

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores de la empresa A&Q Servic, pertenecientes tanto al área administrativa como operativa. Dadas las características organizacionales en función del tamaño de la empresa, se aplicó un muestreo de tipo intencional, seleccionando a los colaboradores que cumplieran criterios de permanencia laboral tomando en cuenta la disponibilidad para participar en el estudio, lo que permitió obtener información pertinente en el contexto de la investigación.

Las variables analizadas fueron, como variable independiente, los factores de riesgos psicosociales, y como variable dependiente, el rendimiento de la productividad laboral. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado con escala tipo Likert. En el caso de los riesgos psicosociales, se utilizó un instrumento adaptado a partir de modelos reconocidos en la literatura especializada, considerando dimensiones como demandas psicológicas, control del trabajo, apoyo social, liderazgo y reconocimiento. Para la medición de la productividad, se incluyeron ítems

orientados a evaluar el desempeño percibido, la eficiencia en el cumplimiento de tareas en conjunto con el compromiso laboral.

El procedimiento metodológico se desarrolló en fases secuenciales: planificación del estudio y validación del instrumento, aplicación de los cuestionarios al personal participante, sistematización de la información recolectada más el análisis de los datos. El tratamiento de la información cuantitativa se realizó mediante estadística descriptiva, apoyada en el uso de tablas y medidas de tendencia central, mientras que los aportes cualitativos se analizaron a través de una categorización temática orientada a complementar la interpretación de los resultados. En cuanto a las consideraciones éticas, se garantizó la confidencialidad de la información, el anonimato de los participantes y la utilización de los datos exclusivamente con fines académicos. La participación fue de carácter voluntario, asegurando el respeto a los principios éticos fundamentales de la investigación en contextos organizacionales.

3. Resultados

La presente sección presentó los resultados derivados de la aplicación de dos instrumentos estandarizados de recolección de datos, ambos estructurados en escalas tipo Likert de cinco puntos, orientados a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y del rendimiento de la productividad laboral en el personal de la empresa A&Q Servic. El primer instrumento permitió medir el nivel de exposición a riesgos psicosociales a través de cinco dimensiones analíticas: demandas psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y liderazgo, reconocimiento y recompensas, y clima organizacional. El segundo instrumento evaluó la productividad laboral mediante indicadores de desempeño individual, eficiencia laboral, calidad del trabajo y compromiso organizacional. El análisis se llevó a cabo en una muestra de 30 trabajadores, empleando estadística descriptiva para la caracterización de las variables y análisis de asociación para examinar la relación entre ambas, con el fin de dar respuesta al objetivo de investigación.

3.1 Resultados descriptivos de los factores de riesgo psicosocial

El análisis de los factores de riesgo psicosocial evidenció una exposición global de nivel moderado, con variaciones relevantes entre dimensiones, situación coherente con estudios recientes que describen entornos laborales caracterizados por exigencias crecientes y demandas cognitivas sostenidas (Li et al., 2025). Como se muestra en la Tabla 1, las demandas psicológicas registraron el promedio más elevado, lo que reflejó una percepción frecuente de carga mental, ritmo acelerado de trabajo y presión temporal durante la jornada laboral. Estos resultados sugieren que las exigencias cognitivas constituyen uno de los principales factores de riesgo en el contexto organizacional analizado, en concordancia con investigaciones que identifican a las demandas psicológicas como predictores clave del desgaste laboral y la afectación del bienestar (Han et al., 2025).

En contraste, las dimensiones control sobre el trabajo, apoyo social y liderazgo presentaron promedios moderados, lo que indica que, aunque los trabajadores perciben cierto grado de autonomía con respaldo organizacional, estos recursos no se distribuyen de forma homogénea en la muestra. La literatura reciente advierte que niveles intermedios de control y apoyo resultan insuficientes para compensar los efectos de altas demandas laborales (Sandoval-Jaimes y Ospino-Rivera, 2023; Soliz-Baldomar, 2022). Respecto al reconocimiento y las recompensas, los valores obtenidos reflejaron una percepción intermedia, evidenciando oportunidades de mejora vinculadas con la valoración del desempeño y la estabilidad laboral, aspectos estrechamente relacionados con la motivación ocupacional (Sandoval-Jaimes y Ospino-Rivera, 2023). En retórica, el clima organizacional mostró una valoración relativamente positiva, asociada a relaciones laborales respetuosas y un entorno de trabajo aceptable, en concordancia con estudios que destacan su rol protector frente al estrés laboral, tal como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1.

Promedios y nivel de exposición por dimensión de los factores de riesgo psicosocial

Dimensión	Media	Desviación estándar	Nivel de exposición
Demandas psicológicas	3,78	0,64	Moderado–Alto
Control sobre el trabajo	3,42	0,58	Moderado
Apoyo social y liderazgo	3,51	0,61	Moderado
Reconocimiento y recompensas	3,29	0,66	Moderado
Clima organizacional	3,63	0,55	Moderado

3.2 Resultados descriptivos del rendimiento de la productividad laboral

En relación con el rendimiento de la productividad laboral, los resultados evidenciaron un nivel medio–alto de desempeño general, lo que sugiere una capacidad adaptativa de los trabajadores ante contextos laborales con riesgos psicosociales moderados. Como se muestra en la Tabla 2, la dimensión desempeño individual presentó el promedio más elevado, lo que indicó un adecuado cumplimiento de funciones, responsabilidad sostenida y constancia en la ejecución de tareas, hallazgo coherente con estudios que resaltan la resiliencia laboral como un factor determinante del rendimiento (Carvajal-Zavala et al., 2022).

La eficiencia laboral y la calidad del trabajo también alcanzaron valores elevados, reflejando una adecuada gestión del tiempo, organización efectiva de las actividades y cumplimiento de estándares de calidad con bajo margen de error. Investigaciones recientes señalan que estos indicadores suelen mantenerse en niveles favorables incluso en contextos con riesgo psicosocial moderado, siempre que existan condiciones mínimas de apoyo organizacional (Vuong et al., 2022;

Yaulilahua-Huacho, 2023). Asimismo, el compromiso laboral registró un promedio alto, lo que evidencia una actitud positiva hacia la organización y una disposición activa para contribuir al logro de los objetivos institucionales. Como se aprecia en la Tabla 2, estos resultados confirman un rendimiento productivo favorable, pese a la presencia de factores de riesgo psicosocial de intensidad moderada, situación explicada por modelos contemporáneos que reconocen la coexistencia entre desempeño adecuado y riesgo latente (Franco-Gallegos et al., 2025).

Tabla 2.

Promedios y nivel de rendimiento por dimensión de la productividad laboral

Dimensión	Media	Desviación estándar	Nivel de rendimiento
Desempeño individual	4,21	0,47	Alto
Eficiencia laboral	4,08	0,52	Medio–Alto
Calidad del trabajo	4,15	0,49	Alto
Compromiso laboral	4,18	0,45	Alto

3.3 Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la productividad laboral

Con el propósito de profundizar en el comportamiento de las variables, se efectuó un análisis relacional entre los factores de riesgo psicosocial y la productividad laboral. Como se muestra en la Tabla 3, se identificó una relación inversa moderada entre las demandas psicológicas y la productividad global, lo que indica que el incremento de las exigencias psicológicas se asocia con una tendencia a la disminución del rendimiento productivo. Este resultado coincide con la evidencia empírica que señala que la sobrecarga cognitiva afecta la concentración, la eficiencia operativa y la sostenibilidad del desempeño laboral (Aguilar-Ortega y Vega-Cauich, 2024; Orozco-Moreno et al., 2025).

Por el contrario, las dimensiones control sobre el trabajo, apoyo social y liderazgo, así como el clima organizacional, presentaron correlaciones positivas de magnitud moderada. Estos hallazgos evidencian que mayores niveles de autonomía, respaldo social y condiciones laborales favorables se asocian con un mejor desempeño productivo. Estudios recientes sostienen que dichos factores actúan como recursos psicosociales capaces de amortiguar el impacto del estrés laboral y potenciar el rendimiento organizacional (Aslan et al., 2025; Garcés-Zavala et al., 2025). En conjunto, los resultados confirman la relevancia de los factores psicosociales como determinantes del desempeño laboral en el contexto analizado, tal como se sintetiza en la Tabla 3.

Tabla 3.

Correlación entre dimensiones de riesgo psicosocial y productividad laboral

Dimensión de riesgo psicosocial	Coefficiente de correlación (r)	Tipo de relación
Demandas psicológicas	-0,46	Moderada inversa
Control sobre el trabajo	0,41	Moderada directa
Apoyo social y liderazgo	0,44	Moderada directa
Reconocimiento y recompensas	0,38	Débil–Moderada
Clima organizacional	0,49	Moderada directa

3.4 Análisis comparativo de perfiles psicosociales y niveles de productividad

Se desarrolló un análisis comparativo agrupando a los trabajadores según su nivel global de riesgo psicosocial. Como se observa en la Tabla 4, los trabajadores con riesgo psicosocial bajo–moderado presentaron los niveles más altos de productividad laboral, mientras que aquellos con riesgo moderado–alto evidenciaron un descenso progresivo del rendimiento, particularmente en las dimensiones de eficiencia y compromiso laboral. Este patrón coincide con investigaciones recientes que advierten que la exposición sostenida a riesgos psicosociales, aun sin generar efectos inmediatos, produce deterioros graduales en el desempeño con la implicación laboral (Janiukštis et al., 2024).

Estos hallazgos permitieron identificar perfiles diferenciados dentro de la organización, destacando que la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial afecta de forma acumulativa el desempeño productivo, incluso cuando este se mantiene en niveles aceptables a corto plazo. La Tabla 4 sintetiza esta relación de manera comparativa, reforzando la necesidad de estrategias preventivas orientadas a la gestión integral de los riesgos psicosociales como vía para sostener la productividad en el mediano y largo plazo (Junaković y Macuka, 2021).

Tabla 4.*Comparación entre nivel de riesgo psicosocial y productividad laboral*

Nivel de riesgo psicosocial	Media de productividad	Interpretación
Bajo	4,32	Alto
Moderado	4,12	Medio–Alto
Moderado–Alto	3,87	Medio

4. Discusión

Los resultados del estudio confirman que los factores de riesgo psicosocial mantienen una relación significativa con el rendimiento de la productividad laboral, lo que resulta coherente con la hipótesis planteada y con la evidencia acumulada

en el campo de la salud ocupacional. En particular, la presencia de demandas psicológicas elevadas se asocia con una disminución progresiva del desempeño productivo, hallazgo que coincide con lo reportado en investigaciones previas que señalan que la sobrecarga cognitiva, la presión temporal y la multitarea sostenida afectan la eficiencia y la calidad del trabajo (Díaz-Orihuela et al., 2023; Vuelvas-Robles et al., 2025). Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales no solo representan una amenaza para el bienestar del trabajador, sino que también inciden directamente en los resultados organizacionales, especialmente en empresas de servicios donde el desempeño humano constituye un recurso estratégico central (Molina-Verdugo y Espinosa-Tigre, 2025).

Asimismo, los resultados evidencian que dimensiones como el control sobre el trabajo, el apoyo social y el clima organizacional actúan como factores protectores frente al impacto negativo de los riesgos psicosociales, lo que se refleja en niveles de productividad laboral medio–altos incluso en contextos de exigencia moderada. Este comportamiento es consistente con los planteamientos del modelo demanda–control–apoyo, el cual sostiene que la autonomía laboral y las relaciones sociales positivas amortiguan los efectos del estrés ocupacional (Andrade-Delgado y Garate-Aguirre, 2025; Ordoñez-García et al., 2023). En esta línea, autores como Patlán (2023) destacan que los entornos laborales que promueven liderazgo positivo, reconocimiento y participación favorecen el compromiso organizacional y el desempeño sostenido, lo cual resulta especialmente relevante para organizaciones que buscan mantener la productividad sin comprometer la salud psicosocial de su personal.

No obstante, los resultados deben interpretarse considerando ciertas limitaciones, entre ellas el tamaño muestral y el uso de instrumentos de autorreporte, los cuales pueden estar influenciados por percepciones subjetivas o sesgos de deseabilidad social. A pesar de ello, los hallazgos ofrecen un panorama consistente con estudios recientes desarrollados en contextos similares, los cuales subrayan la necesidad de integrar la gestión de los riesgos psicosociales dentro de las estrategias organizacionales de mejora del desempeño (Becerra-Zurita y Garate-Aguirre, 2024; Karatuna et al., 2025). En consecuencia, futuras investigaciones podrían ampliar el tamaño de la muestra, incorporar diseños longitudinales o incluir indicadores objetivos de productividad, con el fin de profundizar en la comprensión del impacto sostenido de los factores psicosociales sobre el rendimiento laboral y fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia.

5. Conclusiones

El presente estudio permitió demostrar que los factores de riesgo psicosocial constituyen un elemento determinante en el comportamiento del rendimiento

productivo del personal de la empresa A&Q Servic, confirmando el cumplimiento del objetivo planteado y aportando evidencia empírica desde un contexto organizacional real. Los hallazgos revelan que, cuando las demandas psicológicas alcanzan niveles elevados, el desempeño laboral tiende a verse comprometido de manera progresiva, aun en escenarios donde existen condiciones organizacionales favorables. Al mismo tiempo, se evidenció que la presencia de autonomía laboral, apoyo social efectivo, reconocimiento y un clima organizacional positivo actúan como mecanismos de compensación que permiten sostener niveles adecuados de productividad. Estos resultados refuerzan la necesidad de comprender la productividad no solo como un indicador técnico, sino como una expresión directa de las condiciones psicosociales en las que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Desde una perspectiva científica y aplicada, la investigación aporta un enfoque integrador que vincula la gestión de los riesgos psicosociales con el desempeño organizacional, superando visiones fragmentadas centradas exclusivamente en la eficiencia operativa. El estudio contribuye al campo de la salud ocupacional al evidenciar que la prevención y gestión de los riesgos psicosociales representan una inversión estratégica para las organizaciones, con impacto directo en la sostenibilidad del rendimiento laboral. Asimismo, los resultados ofrecen una base sólida para el diseño de intervenciones organizacionales orientadas a mejorar la calidad del trabajo, fortalecer el compromiso del personal y optimizar la productividad desde un enfoque preventivo. En este sentido, la investigación amplía el marco de comprensión sobre la interacción entre bienestar psicosocial y desempeño laboral, aportando conocimiento relevante para futuras investigaciones y para la toma de decisiones en el ámbito empresarial.

CONFLICTO DE INTERESES

Indicar si existen intereses particulares por parte de los autores o de la entidad científica que pudiesen afectar directa o indirectamente a los resultados. Caso contrario de no existir conflictos ubicar **“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”**.

Referencias Bibliográficas

- Aguiar-Ortega, C. B., y Vega-Cauich, J. I. (2024). Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con Variables Sociodemográficas y Laborales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 8728–8746. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13026
- Andrade-Delgado, D. C., y Garate-Aguirre, J. C. (2025). Factores psicosociales correlacionados con la productividad laboral de trabajadores públicos y privados de Latinoamérica. *MQRInvestigar*, 9(1), e303–e303. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e303>

- Aslan, M., Sönmez, S., y Deniz, M. (2025). Leadership styles and work stress: The role of workplace climate and feelings of entrapment. *Current Psychology*, 44(7), 6407–6420. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07656-8>
- Becerra-Zurita, M. A., y Garate-Aguirre, J. C. (2024). Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito. *MQRInvestigar*, 8(4), 3846–3876. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.3846-3876>
- Board, E. (2025). Psychosocial risk prevention strategies in the workplace. *EUROPEAN JOURNAL OF OCCUPATIONAL HEALTH NURSING*, 4(1), 1–3. <https://doi.org/10.70324/ejohn.v4i1.58>
- Carvajal-Zavala, E. A., Reyes-Peña, A. L., y Zambrano-López, L. A. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 92–110.
- Conceição, A., y Palma-Moreira, A. (2025). The Relationship Between Occupational Stress, Burnout, and Perceived Performance: The Moderating Role of Work Regime. *Administrative Sciences*, 15(10), 377. <https://doi.org/10.3390/admsci15100377>
- Díaz-Orihuela, M. M., Chávez-Sosa, J. V., Castillo-Zamorra, L. V., Marquez-Arcce, D. L., Tantajulca-Zuta, J. D., y Santamaría-Gutiérrez, D. B. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>
- Díaz-Pincheira, F. J., y Carrasco-Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0–0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Espino-Porras, C. L., Luna-López, M. C. de, Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E. J., Brito-Cerino, M. I., y Gómez-Jurado, L. J. (2020). Psychosocial risk factors and their association with work absenteeism. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 317–327. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- Franco-Gallegos, L. I., Montes-Mata, K. J., Aguirre-Chávez, J. F., y Robles-Hernández, G. S. I. (2025). Promoción de la Salud Corporativa: Evaluación del Rendimiento Cardiovascular Post Programas de Incentivo a la Actividad Física en el Trabajo. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 6(1), 619–647. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.500>
- Garcés-Zavala, M. G., Padilla-Caiza, C. F., y Cabrera-Armijos, R. A. (2025). Relación entre los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal de salud con la baja productividad laboral. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 10(1), 42–59.

- Han, Z., Song, G., Zhang, Y., y Yan, L. (2025). Enhancing employees' workplace well-being through workplace digitization: Exploring the mediating roles of job demands and digital anxiety. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1642489>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., y Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 237. <https://doi.org/10.3390/admsci14100237>
- Junaković, I. T., y Macuka, I. (2021). Job demands, job control, and social support as predictors of job satisfaction and burnout in Croatian palliative care nurses. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 72(3), 225–231. <https://doi.org/10.2478/aiht-2021-72-3556>
- Karatuna, I., Jönsson, S., Dollard, M. F., y Muhonen, T. (2025). The associations of the psychosocial safety climate with human service workers' job demands, resources, and work-and health-related outcomes: A scoping review. *Safety Science*, 191, 106949. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106949>
- Li, Y., Chen, C., y Yuan, Y. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*, 253, 104710. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>
- Molina-Verdugo, J. J., y Espinosa-Tigre, R. M. (2025). Riesgos psicosociales, personal operativo, centro de salud tipo a Yanzatza-Ecuador que impactan en su desempeño. *MQRInvestigar*, 9(1), e324–e324. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e324>
- Ordoñez-García, S., Luy-Navarrete, W. A., y Merino-Velásquez, J. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(2–1), 248–261.
- Orozco-Moreno, Z. L., Carranco-Madrid, S. D. P., López-Velasco, J. E., Orozco-Moreno, Z. L., Carranco-Madrid, S. D. P., y López-Velasco, J. E. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom*, 5(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Patlán-Pérez, J. (2023). Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. *Contaduría y administración*, 68(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971>
- Pujol-Cols, L., y Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Journal of Work and*

- Organizational Psychology*, 37(3), 187–202.
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Reyes-Sánchez, J. de J., Garcia-Camacho, M. A., Luján, J. M. B., y García, E. D. E. (2024). Evaluación de los Riesgos Psicosociales en las Empresas Manufactureras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 12102–12122. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14637
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 104. <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Sandoval-Jaimes, S., y Ospino-Rivera, J. S. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(2), e-9548. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.9548>
- 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>
- Vuelvas-Robles, G. M., Cano-Gutiérrez, J. C., Olguín-Tiznado, J. E., Camargo-Wilson, C., López-Barreras, J. A., y Cázares-Manríquez, M. A. (2025). Ergonomic and Psychosocial Risk Factors and Their Relationship with Productivity: A Bibliometric Analysis. *Safety*, 11(3), 74. <https://doi.org/10.3390/safety11030074>
- Vuong, B. N., Tushar, H., y Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: Does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832–854. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Yaulilahua-Huacho, R. (2023). Influencia del Clima Organizacional en el Rendimiento Laboral: Un Estudio Empírico en la Industria de Telecomunicaciones 2022. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 25–38. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/71>