ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción

“Análisis comparativo de riesgo psicosocial en los colaboradores de una empresa de comercialización de componentes de vehículos automotores”

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Presentada por:

Briones Pivaque Roger Stiven

Yaguachi Alarcón Anthonny Luis

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2025

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestro director de proyecto, el Mgtr. Kenny Escobar S., a las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo, y especialmente a nuestras familias por darnos la oportunidad de poder continuar nuestros estudios.

Agradecemos a la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) por auspiciar nuestro programa de estudios.

DEDICATORIA

Este trabajo realizado con esfuerzo por varios meses está dedicado a nuestros padres, abuelos, familiares y amigos.

DECLARACIÓN EXPRESA

Nosotros Roger Stiven Briones Pivaque y Anthonny Luis Yaguachi Alarcón acordamos y reconocemos que: La titularidad de los derechos patrimoniales de autor (derechos de autor) del proyecto de graduación corresponderá al autor o autores, sin perjuicio de lo cual la ESPOL recibe en este acto una licencia gratuita de plazo indefinido para el uso no comercial y comercial de la obra con facultad de sublicenciar, incluyendo la autorización para su divulgación, así como para la creación y uso de obras derivadas. En el caso de usos comerciales se respetará el porcentaje de participación en beneficios que corresponda a favor del autor o autores. El o los estudiantes deberán procurar en cualquier caso de cesión de sus derechos patrimoniales incluir una cláusula en la cesión que proteja la vigencia de la licencia aquí concedida a la ESPOL.

La titularidad total y exclusiva sobre los derechos patrimoniales de patente de invención, modelo de utilidad, diseño industrial, secreto industrial, secreto empresarial, derechos patrimoniales de autor sobre software o información no divulgada que corresponda o pueda corresponder respecto de cualquier investigación, desarrollo tecnológico o invención realizada por nosotros durante el desarrollo del proyecto de graduación, pertenecerán de forma total, exclusiva e indivisible a la ESPOL, sin perjuicio del porcentaje que nos corresponda de los beneficios económicos que la ESPOL reciba por la explotación de nuestra innovación, de ser el caso.

En los casos donde la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) de la ESPOL comunique al/los autor/es que existe una innovación potencialmente patentable sobre los resultados del proyecto de graduación, no se realizará publicación o divulgación alguna, sin la autorización expresa y previa de la ESPOL.

Guayaquil, 23 de febrero del 2025.

Firmado electrónicamente por:
ROGER STIVEN
BRIONES PIVAQUE

Roger Stiven Briones Pivaque

Firmado electrónicamente por:
ANTHONNY LUIS
YAGUACHI ALARCON

Anthonny Luis Yaguachi Alarcón

EVALUADORES

Firmado electrónicamente por:
KLEBER FERNANDO BARCIA VILLACRESES

Kleber Barcia Villacreses, Ph.D.

Profesor de Materia

Firmado electrónicamente por:
KENNY FERNANDO ESCOBAR SEGOVIA

Mgtr. Kenny Escobar Segovia

Tutor de proyecto

RESUMEN

El presente proyecto de investigación consistió en el análisis comparativo de los riesgos psicosociales en una empresa de componentes de vehículos automotores de la ciudad de Guayaquil durante los años 2022-2024 mediante la aplicación del software FPSICO 4.1, propuesto en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 926 y creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

El objetivo del proyecto consistió en evaluar los 9 factores de riesgo o dimensiones que propone el método sobre una población de 350 trabajadores en el año 2024, cuya tasa de participación fue de 293 trabajadores, y compararlos con los resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial del año 2022, para la formulación de un plan enfocado en la reducción y mitigación de riesgos psicosociales en la organización.

Los resultados mostraron que el factor que evidenció mayor riesgo fue carga de trabajo y demandas psicológicas sobre un gran porcentaje de los trabajadores, lo que refleja una presión laboral considerable, destacando las áreas de marketing y tesorería. Además, la dimensión carga de trabajo reportó el mayor incremento (12.6%) al año 2024. Con base en ello, se propuso un plan con enfoque preventivo considerando los factores más críticos, que incluye estudios de cargabilidad laboral, estudios de burnout, redistribución de tareas, entre otras medidas.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

RESUMEN I
ÍNDICE GENERAL II
ABREVIATURAS V
ÍNDICE DE FIGURAS VI
ÍNDICE DE TABLAS VIII

CAPÍTULO 1 1
1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN 1
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación 1
1.2. Objetivos de la Investigación 2
1.3. Justificación y Delimitación de la Investigación 3
1.4. Estructura del proyecto 3

CAPÍTULO 2 4
2. MARCO TEÓRICO 4
2.1. Marco Conceptual 4
2.1.1. Salud 4
2.1.2. Salud ocupacional 4
2.1.3. Factores psicosociales laborales 4
2.1.4. Riesgos psicosociales laborales 4
2.1.5. Gestión de riesgos psicosociales laborales 5
2.1.6. Factores asociados a los riesgos psicosociales laborales (NTP-926) 5
2.1.6.1. Tiempo de trabajo 5
2.1.6.2. Autonomía 5
2.1.6.3. Carga de trabajo 5
2.1.6.4. Demandas psicológicas 6
2.1.6.5. Variedad y contenido de trabajo 6
2.1.6.6. Participación y supervisión 6
2.1.6.7. Interés por el trabajador y compensación 6
2.1.6.8. Desempeño de rol 6
2.1.6.9. Relaciones y apoyo social 7
2.2. Efectos de los factores de riesgos psicosociales 7

2.2.1. Estrés....7
2.2.2. Burnout....7
2.3. Estado del arte....7
2.4. Marco Legal....8
2.4.1. Constitución de la República del Ecuador....9
2.4.2. Decisión 584 CAN Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo....9
2.4.3. Decreto Ejecutivo 255 Reglamento de seguridad y salud en el trabajo....10
2.4.4. Acuerdo Ministerial No. 0082-2017 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral....10
2.4.5. Resolución No. C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo....10
2.4.6. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196 Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleadores públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo....10

CAPÍTULO 3....12
3. MARCO METODOLÓGICO....12
3.1. Diseño de la investigación....12
3.2. Población y muestra....12
3.3. Variables....13
3.3.1. Variables Independientes....13
3.3.2. Variable dependiente....14
3.4. Método....14
3.4.1. Generalidades de FPSICO 4.1....14
3.4.2 Procedimiento....16
3.4.3 Presentación de los resultados....17
3.4.4 Desarrollo de estadística descriptiva....17
3.4.5 Desarrollo de una propuesta de un plan de acción....18

CAPÍTULO 4....19
4. RESULTADOS....19
4.1. Datos de factores de riesgo psicosocial del año 2024....19
4.1.1 Factores sociodemográficos....19
4.1.2. Resultados de factores de riesgo psicosocial según el sexo de los trabajadores del año 2024....20
4.1.3. Resultados de factores de riesgo psicosocial según el grupo de edad de los trabajadores del año 2024....24

4.1.4. Resultados de factores de riesgo psicosocial según la jerarquía de los trabajadores del año 2024 29
4.1.5. Resultados de factores de riesgo psicosocial según el área de trabajo del año 2024 33
4.1.6. Resultado total de factores de riesgo psicosocial de la organización del año 2024 42
4.2. Comparación año 2022 y 2024 43
4.2.1. Diferencia porcentual según el sexo 43
4.2.2. Diferencia porcentual según el grupo de edad de los trabajadores 44
4.2.3. Diferencia porcentual según el área de los trabajadores 45
4.2.4. Diferencia porcentual según la jerarquía de los trabajadores 46
4.2.5. Diferencia porcentual global de los factores de riesgo psicosocial de la organización 47
4.3 Plan de gestión de los factores de riesgo psicosocial 49

CAPÍTULO 5 53
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 53
5.1. Conclusiones 53
5.2. Recomendaciones 54

BIBLIOGRAFÍA

ABREVIATURAS

AU	Autonomía
CT	Carga de trabajo
DP	Demandas psicológicas
DR	Desempeño de Rol
ITC	Interés por el trabajador/Compensación
PS	Participación/Supervisión
RAS	Relaciones y apoyo social
TT	Tiempo de trabajo
VC	Variedad/Contenido

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 2.1 Jerarquía normativa aplicable a la presente investigación 9
Figura 4.1 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según el sexo de los trabajadores 21
Figura 4.2 Porcentaje de contestación del factor autonomía según el sexo de los trabajadores 21
Figura 4.3 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según el sexo de los trabajadores 22
Figura 4.4 Porcentaje de contestación del factor demandas psicológicas según el sexo de los trabajadores 22
Figura 4.5 Porcentaje de contestación del factor demandas Variedad/contenido según el sexo de los trabajadores 22
Figura 4.6 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según el sexo de los trabajadores 23
Figura 4.7 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según el sexo de los trabajadores 23
Figura 4.8 Porcentaje de contestación del factor desempeño de rol según el sexo de los trabajadores 24
Figura 4.9 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según el sexo de los trabajadores 24
Figura 4.10 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según el grupo de edad de los trabajadores 25
Figura 4.11 Porcentaje de contestación del factor autonomía según el grupo de edad de los trabajadores 25
Figura 4.12 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según el grupo de edad de los trabajadores 26
Figura 4.13 Porcentaje de contestación del factor demandas psicológicas según el grupo de edad de los trabajadores 26
Figura 4.14 Porcentaje de contestación del factor Variedad/contenido según el grupo de edad de los trabajadores 27
Figura 4.15 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según el grupo de edad de los trabajadores 27
Figura 4.16 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según el grupo de edad de los trabajadores 28
Figura 4.17 Porcentaje de contestación del factor Desempeño de rol según el grupo de edad de los trabajadores 28
Figura 4.18 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según el grupo de edad de los trabajadores 29
Figura 4.19 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según la jerarquía de los trabajadores 29

Figura 4.20 Porcentaje de contestación del factor autonomía según la jerarquía de los trabajadores 30
Figura 4.21 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según la jerarquía de los trabajadores 30
Figura 4.22 Porcentaje de contestación del factor demandas psicológicas según la jerarquía de los trabajadores 31
Figura 4.23 Porcentaje de contestación del factor variedad/contenido según la jerarquía de los trabajadores 31
Figura 4.24 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según la jerarquía de los trabajadores 32
Figura 4.25 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según la jerarquía de los trabajadores 32
Figura 4.26 Porcentaje de contestación del factor desempeño de rol según la jerarquía de los trabajadores 33
Figura 4.27 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según la jerarquía de los trabajadores 33
Figura 4.28 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según el área de los trabajadores 34
Figura 4.29 Porcentaje de contestación del factor autonomía según el área de los trabajadores 35
Figura 4.30 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según el área de los trabajadores 36
Figura 4.31 Porcentaje de contestación del factor Demandas psicológicas según el área de los trabajadores 37
Figura 4.32 Porcentaje de contestación del factor variedad/contenido según el área de los trabajadores 38
Figura 4.33 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según el área de los trabajadores 39
Figura 4.34 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según el área de los trabajadores 40
Figura 4.35 Porcentaje de contestación del factor desempeño de rol según el área de los trabajadores 41
Figura 4.36 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según el área de los trabajadores 42
Figura 4.37 Porcentaje de contestación global de los factores de riesgo psicosocial de la organización 43

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.
Tabla 1 Factores sociodemográficos 13
Tabla 2 Factores de riesgo psicosocial (Dimensiones) 14
Tabla 3 Bloques de evaluación de los factores de riesgo psicosocial 15
Tabla 4 Ítems de los factores de riesgo psicosocial 15
Tabla 5 Puntajes de los factores de riesgo psicosocial 16
Tabla 6 Clasificación del nivel de riesgo de los factores psicosociales 17
Tabla 7 Categorización del cambio porcentual 18
Tabla 8 Clasificación de la probabilidad de riesgo 18
Tabla 9 Datos de factores sociodemográficos de la empresa 19
Tabla 10 Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según el sexo de los trabajadores 44
Tabla 11 Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según el grupo de edad de los trabajadores 44
Tabla 12 Disminución porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según el área de los trabajadores 45
Tabla 13 Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según la jerarquía de los trabajadores 46
Tabla 14 Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial de la organización 47
Tabla 15 Plan de gestión de los factores de riesgo psicosocial de la organización del presente estudio 49

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación

a. Introducción

Actualmente, la salud mental en el trabajo se ha convertido en un tema transcendental debido al desarrollo de una mayor conciencia e interés para fomentar los factores preventivos ante la materialización de riesgos psicosociales, tanto por parte del trabajador como de las organizaciones en general (Gómez y Calderón, 2017); Esto se debe a que el mundo laboral ha ido evolucionando en los aspectos tecnológicos como las condiciones contractuales, laborales y del marco legislativo de cada región y país (Porras, 2017).

El desarrollo de los riesgos psicosociales es relacionado a las altas exigencias sobrepuestas a los trabajadores para cumplir con las expectativas de las organizaciones, demarcada por un mercado competitivo y globalizado donde los cambios son acelerados, teniendo como meta el posicionamiento y el crecimiento ante dicho mercado, lo cual requiere de un sobresfuerzo mental más que físico, afectando al bienestar integral de los trabajadores y generando un efecto contraproducente en la organización (Charria et al., 2011).

Los riesgos psicosociales laborales son factores desencadenantes de enfermedades laborales, generando disminución de la productividad, eficacia y eficiencia en la calidad de la capacidad profesional de los trabajadores, lo que ocasiona una reacción en cadena que afecta inicialmente al individuo, seguido del equipo de trabajo hasta provocar afectaciones a la organización (Capelo, 2021).

Además, la pandemia por COVID-19 generó cambios abruptos en el sistema de trabajo y por consiguiente el desarrollo de riesgos psicosociales, causados por la incertidumbre interna (contractuales) como externa (cambios en la economía global), siendo que estos cambios han perdurado en el tiempo (Ruiz y Gómez, 2021).

Mediante una correcta gestión y compromiso de la organización, estos factores psicosociales pueden convertirse en factores de protección en el trabajo y laborales, disminuyendo los factores de riesgo mediante el desarrollo de conductas que propician la protección del trabajador como individuo como del grupo colectivo de los trabajadores (Martínez, 2023).

Para lograr fomentar los factores psicosociales protectores, es importante realizar una gestión adecuada comprendida en tres fases: Identificación de los factores a evaluar; evaluación de los factores de riesgos psicosociales mediante metodologías nacionales e/o internacionales validadas y control mediante la propuesta y ejecución de planes de acción.

b. Enunciado del problema

La empresa en estudio se dedica a la comercialización de repuestos automotrices a nivel nacional, constituida en el año 1970. Uno de los enfoques esenciales de la empresa es la sostenibilidad corporativa y la responsabilidad social, direccionada a los grupos de interés externos e internos.

Como parte de la responsabilidad social se engloba la gestión integral de la Seguridad y Salud Ocupacional, promoviendo la salud, protección física y mental de los trabajadores.

Como medida preventiva frente a los riesgos psicosociales, cada dos años se realiza la evaluación de los factores de riesgos psicosociales laborales mediante la metodología FPSICO 4.1 (NTP-926).

Sin embargo, a partir del año 2022 se han encontrado en aumento los factores de riesgo presentes en la organización contrastado con años anteriores. Cabe destacar que, en el año 2022 se retomaron las actividades de manera presencial en su totalidad, además que la organización crece constantemente en número de trabajadores y puestos de trabajo, debido a la demanda de productos y necesidad de expansión organizacional.

c. Formulación del Problema

¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial que influyen en los colaboradores de una empresa de comercialización de componentes de vehículos automotores durante los años 2022 y 2024?

1.2. Objetivos de la Investigación

a. Objetivo General

Analizar la comparación de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de una empresa de comercialización de componentes de vehículos automotores de los años 2022 y 2024 mediante el método de evaluación FPSICO 4.1, para la elaboración de un plan para la reducción y mitigación.

b. Objetivos Específicos

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores por medio del método de evaluación FPSICO 4.1 en el año 2024.
- Comparar los resultados del año 2024 con la evaluación de factores de riesgo psicosocial del año 2022 para la identificación de potenciales diferencias mediante estadística descriptiva.
- Diseñar un plan de gestión para la reducción y mitigación de los riesgos psicosociales.

1.3. Justificación y Delimitación de la Investigación

a. Justificación

El estudio de los factores de riesgos psicosociales laborales permite actualizar la información y el conocimiento sobre cómo se presentan estos factores en un contexto temporal e histórico; siendo que el presente estudio se centra en el análisis de datos del año 2024 y su comparación entre el año 2022 (post pandemia) y el año 2024, con la finalidad de identificar la evolución de los factores de riesgos psicosociales y su predominancia en los grupos sociodemográficos seleccionados.

Además, permite dar una visión clara de cómo se presentan los factores de riesgos psicosociales en una organización donde su giro de negocio es centrado en la comercialización de repuestos de vehículos automotores con tendencia al crecimiento organizacional y posicionamiento en el mercado.

b. Delimitación de la investigación

Área de estudio: El proyecto de investigación se centra en una empresa de comercialización de componentes de vehículos automotores, siendo la matriz en la ciudad de Guayaquil, con sucursales en Quito, Cuenca y Machala.

Población: La población de estudio en el año 2024 es de 350 personas, de las cuales participaron 293. En el año 2022, la población fue de 297 personas, de las cuales participaron 246.

Tiempo: El periodo de estudio es de 2 años, contemplados entre el año 2022 y 2024.

1.4. Estructura del proyecto

La estructura del proyecto se conforma por 5 capítulos conformados de la siguiente manera:

En el capítulo 1 se encuentran las generalidades de la investigación: El planteamiento del problema, Formulación del problema, Justificación, objetivos, y la estructura del proyecto.

En el capítulo 2 se describe el estado del arte, marco conceptual y marco legal.

En el capítulo 3 se detalla la metodología: el tipo de investigación, variables, muestra de estudio, métodos de recolección de datos y tratamiento de datos.

En el capítulo 4 se desarrolla la metodología de estudio, siendo el análisis comparativo de los años 2022 y 2024 de los factores de riesgo psicosocial y la propuesta de plan de acción.

En el capítulo 5 se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidos a partir de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Salud

La salud es el bienestar integral el cual se encuentra comprendido por los bienestares físicos, sociales y mentales siendo que en general la salud no se limita a la ausencia de afectaciones o de malestares que pueda presentar el individuo, sino que engloba la búsqueda del equilibrio que permita a todas las personas trabajar y desarrollarse adecuadamente en el entorno social de manera óptima (Pardo, 1997).

2.1.2. Salud ocupacional

El concepto de salud ocupacional se enfoca a la prevención de riesgos laborales, donde se busca adaptar el trabajo a las personas, con la finalidad de asegurar el bienestar físico, mental y social, con la finalidad de disminuir las probabilidades de materialización de los riesgos y mantener las condiciones óptimas de los factores que intervienen entre lo laboral y la salud de manera interdependiente (Alli, 2008).

2.1.3. Factores psicosociales laborales

Los factores psicosociales son todos aquellos aspectos del ambiente físico, de la organización y de manera amplia de los sistemas de trabajo, así como de la calidad de las relaciones humanas preexistentes y a desarrollar en una organización, las cuales se encuentran reflejadas en el rendimiento, el bienestar en el trabajo y como pueden influir en la salud de cada trabajador. Estos factores estarán determinados por el comportamiento de cada individuo, la influencia generada por el compromiso organizacional (Rodríguez, 2009).

2.1.4. Riesgos psicosociales laborales

Los riesgos psicosociales son el resultado de la falta de compromiso, deficiencias en el diseño y la gestión en el entorno laboral en un contexto social demarcada por la falta de cultura y compromiso organizacional que pueden tener repercusiones negativas en los aspectos psicológicos, físicos y sociales. Las condiciones de trabajo más recurrentes que propician el desarrollo de los riesgos psicosociales son: la carga excesiva de trabajo, las demandas conflictivas y la ambigüedad de rol laboral, la falta de participación para la toma de decisiones y de influencia sobre la forma en la que puede el trabajador en realizar su trabajo, los cambios gestionados inadecuadamente, inseguridad laboral y contractual, falta de comunicación, la falta de apoyo de la dirección hacia los trabajadores y/o compañeros de trabajo, el acoso, etc (Palma et al., 2022).

2.1.5. Gestión de riesgos psicosociales laborales

La gestión de los riesgos psicosociales laborales son un conjunto de procesos que consisten en la identificación de peligros, evaluación de los riesgos y el control de los riesgos mediante la aplicación de medidas de prevención o mitigación, siendo imprescindibles en las organizaciones (Estrella y Enríquez, 2021).

La adecuada gestión de riesgos psicosociales permite fortalecer las capacidades de las organizaciones, la cuales se enfrentan a factores sociales, culturales y económicos actuales, además de las condiciones propias de cada organización.

2.1.6. Factores asociados a los riesgos psicosociales laborales (NTP-926)

2.1.6.1. Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo son todos los aspectos que se relacionan con la forma en la que el trabajo se encuentra ordenado y estructurado en escala temporal por cada actividad, las cuales se encuentran segmentadas por horas, diarias, semanales, mensuales y anuales; que tienen impacto en el tiempo de trabajo, considerando los descansos en la jornada laboral, cantidad, calidad y el efecto de la distribución de tiempo y su influencia en la vida social del trabajador (Rodriguez E. , 2021).

2.1.6.2. Autonomía

La autonomía es referida a la capacidad del trabajador de poder gestionar sus actividades de manera autónoma y su poder de decisión en la organización de las actividades laborales tanto en estructura temporal como en los procedimientos de ejecución de la tarea (Toner, 2024), en las cuales se diferencian dos tipos de autonomía del trabajador:

- Autonomía temporal: Es la libertad del trabajador de poder elegir el ritmo de trabajo, organización de la carga laboral, elección de descansos/pausas activas y goce de tiempo libre durante la jornada de trabajo.
- Autonomía decisional: Se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para poder manejar los procesos de desarrollo de las actividades laborales, su distribución, elección de actividades, libertad en la elección de procesos y metodologías, pero llegando al resultado esperado.

2.1.6.3. Carga de trabajo

La carga de trabajo es la demanda de trabajo que tiene un trabajador exigido en su actividad laboral, comprendido por componentes cognitivos o emocionales, determinados por el componente cuantitativo (cantidad de trabajo) y el componente cualitativo (dificultad de la tarea) (Gallegos, 2022). En este factor se interrelacionan los siguientes factores de riesgo:

- Presiones de tiempo: Referido a la cantidad de tiempo establecidos en las actividades laborales, velocidad de ejecución y ritmo de trabajo.
- Esfuerzo de atención: Está determinada por la intensidad y esfuerzo de atención para el procesamiento de la información durante la ejecución de la tarea y el desarrollo de respuestas acertadas; se ven afectados por interrupciones frecuentes, atención múltiple a diversas tareas en un determinado tiempo y espontaneidad de las tareas.

- Cantidad y dificultad de la tarea: La cantidad de trabajo a realizar durante la jornada laboral y la dificultad que le supone el conjunto de tareas.

2.1.6.4. Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas están enfocadas a las diversas exigencias que el trabajador se enfrenta en el entorno de trabajo, las cuales pueden ser de naturaleza emocional o cognitiva y su influencia en las capacidades mentales para responder ante todas las situaciones que se enfrente un trabajador (Rodriguez et al., 2020).

- Exigencias cognitivas: Se refiere al grado de esfuerzo mental e intelectual que presenta el trabajador para realizar las actividades en su jornada laboral, tales como: procesar información tanto del entorno como del sistema de trabajo a partir de los conocimientos previos adquiridos, memorización y tratamiento de la información, razonamiento y búsqueda integral de soluciones en conjunto a la toma de decisiones.
- Exigencias emocionales: Es referida a situaciones donde las actividades laborales requieren un esfuerzo emocional y que puede afectar directa o indirectamente al sentir de los colaboradores.

2.1.6.5. Variedad y contenido de trabajo

La variedad y contenido de trabajo se enfoca en la estructura del sistema de trabajo, la variedad de las tareas y cómo se encuentran distribuidas en el perfil del trabajador, además de la sensación de utilidad del trabajador sobre sí mismo en la organización (Díaz P. , 2023).

2.1.6.6. Participación y supervisión

La participación se enfoca en como el trabajador se involucra en la organización y como la organización incentiva a la participación e interacción entre los distintos niveles (Lara y Velastegui, 2020).

La supervisión es enfocada a los niveles de control de la organización sobre el trabajador, la interacción entre jerarquías y el flujo organizacional.

2.1.6.7. Interés por el trabajador y compensación

El interés por el trabajador es referido al nivel de interés que demuestra la organización sobre el trabajador y como se manifiesta a través del tiempo, principalmente mediante la compensación. La compensación puede darse a través de incentivos económicos, incentivos emocionales y mejoras continuas en las condiciones laborales, determinando el grado de confianza y satisfacción del trabajador.

2.1.6.8. Desempeño de rol

El desempeño de rol considera tres aristas derivadas de la asignación de cada puesto de trabajo en la organización:

- Claridad de rol: Elaboración adecuada de las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, detallando con claridad las condiciones generales del puesto de trabajo tales como: actividades a realizar, recursos, modalidad, calidad de trabajo,

asignaciones de tiempo, flujo organizacional, delegación de tareas, interacción entre puestos de trabajo.
- Conflicto de rol: Hace énfasis en los conflictos éticos que puede tener el trabajador en el desarrollo de una o varias actividades en su puesto de trabajo.
- Sobrecarga de rol: Sobrecarga de responsabilidades y actividades no acordes a las funciones estipuladas en el puesto de trabajo; de carácter emergente.

2.1.6.9. Relaciones y apoyo social

Las relaciones y apoyo social están direccionadas en las relaciones entre los trabajadores de la organización en general, basadas en las condiciones de trabajo derivadas de dichas relaciones.

Las relaciones entre los trabajadores permiten identificar situaciones que pueden aumentar o disminuir la intensidad de situaciones que pueden generar conflictos, formas de violencia e incluso conflictos personales.

El apoyo social se refiere al apoyo brindado por los superiores o compañeros de trabajo mediante el apoyo instrumental o apoyo cognitivo para poder desarrollarse adecuadamente en el puesto de trabajo (INSHT, 2012).

2.2. Efectos de los factores de riesgos psicosociales

2.2.1. Estrés

El estrés laboral provoca alteraciones psicológico de las personas, ocasionando el desarrollo reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductuales frente a diversas situaciones laborales ocasionadas por la falta de recursos propios y capacidades del trabajador y del trabajo, causando que el trabajador pierda el control, afectando en la salud integral del trabajador (Buitrago et al., 2021).

2.2.2. Burnout

El síndrome de burnout o síndrome del quemado es el desgaste laboral paulatino, el cual es desarrollado por la presencia continua de estrés laboral en niveles extremos desarrollados por las altas demandas en el trabajo y su prevalencia en el tiempo. El burnout se presenta en forma de cansancio, tensión e irritabilidad, siendo catalogado como un problema de salud pública por los efectos no deseados tanto para el empleador como a los trabajadores (Maslach et al., 1997); (Lauracio y Lauracio, 2020).

2.3. Estado del arte

En un estudio en la ciudad de Quito, se identificó y evaluó los factores de riesgos psicosociales en una empresa automotriz mediante el método FPSICO 3.1 en una población de 52 trabajadores. Los resultados revelaron que el factor Supervisión/Participación presentó 17% de nivel de riesgo elevado y 52% muy elevado, este factor registró mayor presencia de riesgo; la población evaluada indicó que existe una supervisión excesiva y un bajo nivel de participación en la toma de decisiones. En cuanto a la Carga de trabajo, presentó un nivel de riesgo elevado en un 13% y 35% muy elevado, y corresponde a uno de los factores con mayor presencia de riesgo; los encuestados manifestaron que la carga de trabajo es excesiva y mal distribuida (Tello, 2018).

En otro estudio realizado en la ciudad de Quito, se evaluó los riesgos psicosociales en una empresa distribuidora de gases industriales con la metodología FPSICO 4.0 en una población de 10 trabajadores. Los hallazgos mostraron que el factor con mayor nivel de riesgo es el Tiempo de Trabajo, afectando al 30% de los encuestados, seguido por el Interés por el trabajador/Compensación, que afecta al 20%. En un nivel de riesgo elevado se encuentran las Demandas Psicológicas y la Participación/Supervisión, ambas con un 30%, y la Autonomía con un 20%. Por último, en un nivel de riesgo moderado están la Carga de Trabajo con un 30% y el Desempeño de rol con un 20% (Calderón, 2021).

En una investigación en México, se evaluaron los factores de riesgos psicosociales (FRPS) en tres empresas del ramo automotriz, una líder en el área de producción y otras dos proveedoras del servicio de operaciones logísticas, aplicando el cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) en su versión ISTAS 21. Se encontró que los FRPS están presentes en las tres empresas, sobresaliendo el ritmo de trabajo y la falta de control sobre el trabajo. En la empresa líder, además se presenta el conflicto de rol y se destaca la percepción sobre la seguridad sobre el empleo como factor de riesgo, mientras que, el factor posibilidades de desarrollo presenta una alta percepción favorable. Generalmente, las empresas ensambladoras de grandes volúmenes muestran bajos índices de rotación de personal. En las empresas proveedoras, el factor común es el ritmo de trabajo, mientras en los factores relativos a la organización, los resultados no muestran alguna coincidencia (Díaz et al., 2022).

En la ciudad de Guayaquil, se evaluó los factores de riesgos psicosociales mediante la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en una concesionaria vehicular, en las áreas de venta, postventa y administrativa, a una muestra de 103 trabajadores. Los resultados mostraron que en la dimensión demandas del trabajo, los trabajadores expuestos comiencen a padecer estrés laboral y esa sea la causa de deterioro de la salud física y mental que haya incrementado la visita al dispensario médico de la organización (Olmedo, 2022).

En la ciudad de Manta, se identificaron los factores de riesgo psicosociales en trabajadores motorizados del servicio de entrega a domicilio mediante la herramienta FPSICO 4.0., en una muestra de 40 trabajadores. Se encontraron riesgos muy elevados en 5 de las 9 dimensiones, tales como tiempo de trabajo, participación supervisión, demandas psicológicas y relaciones y apoyo social (Sornoza y Salvador, 2023).

En Marruecos, se evaluó la prevalencia de los riesgos psicosociales entre los trabajadores de la industria del automóvil utilizando un sistema de encuestas. Los resultados evidenciaron que el 28% de los trabajadores presentaba trastornos del sueño, el 41% estrés laboral y el 7% depresión. Alrededor del 21% afirmó haber sufrido acoso laboral (Rachid, 2024).

2.4. Marco Legal

En la figura 2.1 se detalla la pirámide de Kelsen con la jerarquía normativa aplicable a la presente investigación, desde La Constitución hasta los acuerdos ministeriales y resoluciones en materia de riesgos psicosociales y SSO:

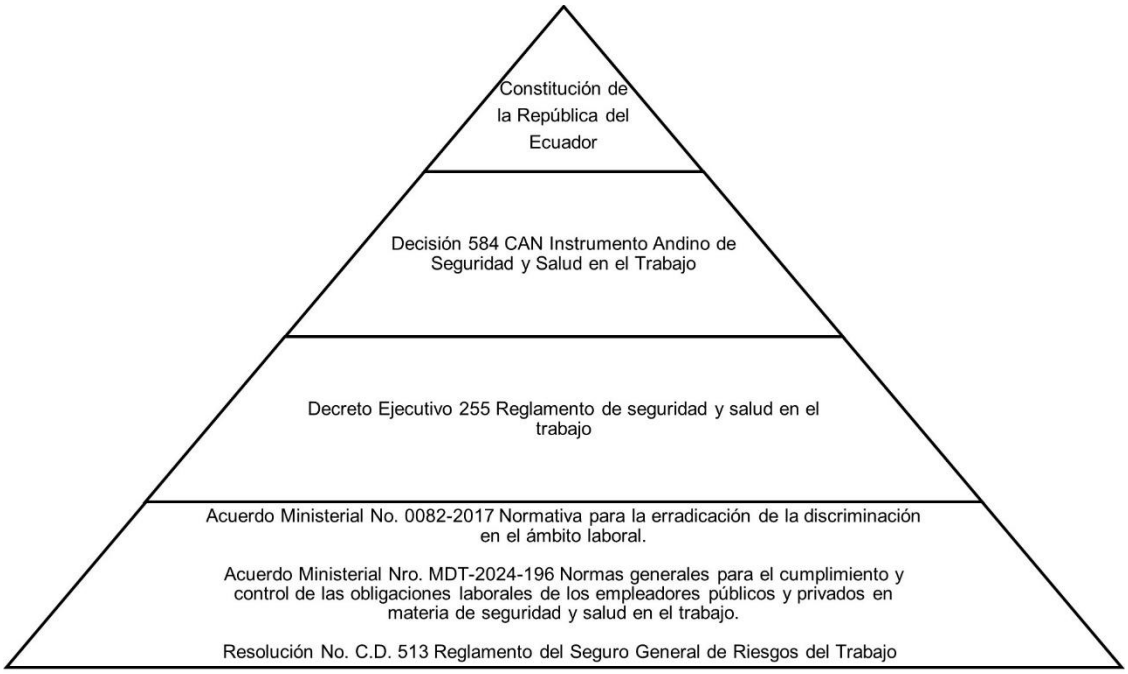

Figura 2.1 Jerarquía normativa aplicable a la presente investigación

Fuente: Autores

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

En el artículo 32 se establece que la salud es un derecho que garantiza el Estado, y se vincula con otros derechos como el trabajo, la seguridad social y los ambientes sanos. Este derecho será garantizado mediante el acceso a servicios de promoción y atención integral de salud (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 33 se establece el trabajo como un derecho garantizado por el Estado, además de condiciones laborales que favorezcan una vida digna, con remuneraciones justas y un entorno de trabajo seguro (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 363 se establece que el Estado tiene la responsabilidad de formular políticas que garanticen la promoción, prevención y atención integral en salud, y fomentar prácticas saludables en el ámbito laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.4.2. Decisión 584 CAN Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

El artículo 11 pone de relieve la obligación de las empresas de desarrollar planes de prevención de riesgos que consideren la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, tomando en cuenta la ergonomía y los riesgos psicosociales (Decisión 584 CAN, 2004).

2.4.3. Decreto Ejecutivo 255 Reglamento de seguridad y salud en el trabajo

El artículo 18 establece la responsabilidad del empleador de designar un técnico de seguridad e higiene del trabajo en empresas clasificadas como “Grande” con un nivel de riesgo “Bajo/Medio” que cuenten con 200 trabajadores en adelante, y un técnico adicional por cada 200 trabajadores, incluyendo un psicólogo a partir de 300 trabajadores (Decreto Ejecutivo 255, 2024).

En el artículo 46 se define como riesgos psicosociales a aquellos derivados de las deficiencias en la organización del trabajo y pueden afectar tanto la salud mental como la física del trabajador, impactando su relación con su entorno (Decreto Ejecutivo 255, 2024).

El artículo 59 establece que los trabajos que exigen una carga física o psíquica excesiva, causando desgaste mental o físico, se consideran penosos, y pueden repercutir negativamente en la seguridad y salud del trabajador (Decreto Ejecutivo 255, 2024).

2.4.4. Acuerdo Ministerial No. 0082-2017 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

El artículo 9 establece que las empresas con más de 10 trabajadores deben implementar y reportar anualmente al Ministerio del Trabajo por medio del SUT, el programa de prevención de riesgos psicosociales, promoviendo la no discriminación y la igualdad de oportunidades (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, 2017).

2.4.5. Resolución No. C.D. 513 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

En el artículo 9 se reconoce que los riesgos laborales incluyen riesgos psicosociales que, al igual que los otros tipos de riesgos, pueden originar enfermedades profesionales y ocupacionales, como los trastornos mentales y del comportamiento, incluyendo aquellos no mencionados en la lista de la OIT, siempre que exista evidencia científica que demuestre la relación entre estos factores de riesgo y las enfermedades mentales del trabajador (Resolución No. C.D. 513, 2016).

2.4.6. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196 Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleadores públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo

En el artículo 4 se establece que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, protegiendo tanto su integridad física como mental en todos los aspectos relacionados con el trabajo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196, 2024).

El artículo 5 resalta la prohibición del empleador de obligar a los trabajadores a laborar en condiciones que afecten su salud física y mental (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196, 2024).

CAPÍTULO 3

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es un estudio de campo de tipo cuantitativo-descriptivo con corte retrospectivo-longitudinal (Hernández et al., 2014).

El presente proyecto es un estudio de campo debido a que se realizó la recolección de datos *in situ* durante 6 meses contemplados en el mes de marzo hasta el mes de agosto del año 2024 en las instalaciones de la organización, donde se mantuvieron reuniones continuas, actualizaciones con el jefe de seguridad industrial en representación de la alta gerencia.

El apartado cuantitativo-descriptivo permitió obtener los valores de los resultados de cada una de las dimensiones o factores de riesgos psicosociales del año 2024 representados en porcentajes en cada una de las dimensiones en función en la categoría de respuesta, así como la representación global de los datos. El presente estudio, no describe los datos del año 2022 debido a que fueron tabulados y expuestos en su respectivo informe.

La finalidad fue obtener un resultado global de cada año y de cada uno de los factores sociodemográficos levantados, descritos en la metodología NTP:926 Factores psicosociales: metodología de evaluación, apoyado en el instrumento FPSICO versión 4.1.

Mediante la fase comparativa, se centró en identificar los cambios más importantes a partir de la diferencia porcentual entre el año 2022 y el año 2024 mediante tablas descriptivas, para identificar si las dimensiones o factores psicosociales son factores preventivos o factores de riesgo.

El estudio presenta un corte longitudinal debido a que se escogieron dos periodos de estudios de la población a ser evaluada; la metodología se adapta a los cambios de la población de estudio pasando de una población de 246 trabajadores evaluados en 2022 a 293 trabajadores evaluados en 2024.

3.2. Población y muestra

Para el presente estudio se seleccionó la totalidad de la población registrada en nómina (Descartando pasantes y proveedores de servicios internos) en su respectivo año: En abril del año 2022 había 297 trabajadores registrados en nómina, siendo que participaron 246 trabajadores, contando con el 82.8% de participación; mientras que para mayo del 2024 la organización tenía registrado en nómina 350 trabajadores, siendo que participaron 293 trabajadores, contando con el 83.7% de participación.

3.3. Variables

Para la elección de las variables de estudio, fue necesario analizar la situación inicial de la empresa, identificando la estructura organizacional, la cultura de seguridad, salud y responsabilidad social y el compromiso de la alta gerencia hacia los grupos de interés, por lo cual se escogieron las siguientes variables:

3.3.1. Variables Independientes

En las variables independientes, se consideraron cuatro categorías, cada una estratificada de manera estratégica y considerando la realidad organizacional, siendo: edad, sexo, jerarquía y área, como se describe en la tabla 1:

Tabla 1
Factores sociodemográficos

Variable	Categoría
Edad	16 - 24 años
	25 - 34 años
	35 - 43 años
	44 - 52 años
	Igual o superior a 53
Sexo	Hombre
	Mujer
	Otros
Jerarquía	Analista/Auditor/Oficial Crédito y Cobranzas/Ingeniero/Programador/Desarrollador
	Asistente/Técnico/Soporte Técnico/Diseñador/Enfermera/Recepcionista/Planificador
	Auxiliar/Chofer/Guardia/Recaudador/Promotor/ Trainee
	Supervisor/Coordinador/Líder proyecto
	Gerente
	Jefe/Auditor Líder/jefe de Producto
Área	Televendedor/Vendedor Mostrador/Vendedor Oficina/Vendedor automotriz/Vendedor industrial
	Bodega/ Consigna
	Compras/ Comercio exterior
	Contabilidad
	Control interno
	Crédito y cobranza
	E-Business
	GTH
	Ing. Mantenimiento/Taller/ Centro de servicios
	Marketing

Planeación financiera
Sistemas
SSGG
Tesorería
Ventas industriales

Fuente: Autores

Periodo: 2022 y 2024

3.3.2. Variable dependiente

En la tabla 2 se muestran las variables dependientes son los 9 factores de riesgo psicosocial o dimensiones como es descrita en la NTP 926.

Tabla 2
Factores de riesgo psicosocial (Dimensiones)

Factor de riesgo psicosocial
Tiempo de trabajo (TT)
Autonomía (AU)
Carga de trabajo (CT)
Demandas psicológicas (DP)
Variedad/Contenido (VC)
Participación/ Supervisión (PS)
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
Desempeño de Rol (DR)
Relaciones y apoyo social (RAS)

Fuente: Autores

3.4. Método

El proyecto de investigación se basó en la metodología NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación (INSHT, 2012), utilizando el software FPSICO 4.1, creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022). El método permitió obtener resultados de probabilidades de riesgo de la totalidad de trabajadores de cada dimensión evaluada y también el porcentaje de contestación de cada categoría de cada pregunta del grupo de trabajadores analizados.

El método FPSICO fue elegido debido a la variedad de factores de riesgo psicosocial (dimensiones) que evalúa y su versatilidad en las preguntas que se adaptan a todos los grupos de edad, sexo, jerarquía y áreas de estudio.

3.4.1. Generalidades de FPSICO 4.1

La metodología FPSICO 4.1 fue actualizada en el año 2022 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) de España en formato AIP (Aplicación

Informática para la prevención). La actualización comprende consideraciones sobre las exigencias actuales en el trabajo y sus respectivos factores de riesgo comprendidos en los siguientes bloques de evaluación, descritos en la tabla 3:

Tabla 3
Bloques de evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Factor de riesgo psicosocial	Bloques de Evaluación
Tiempo de trabajo (TT)	1. Impacto del tiempo de trabajo y el efecto del tiempo de trabajo en la vida social
Autonomía (AU)	1. Autonomía temporal 2. Autonomía decisional
Carga de trabajo (CT)	1. Presiones de tiempos 2. Esfuerzo de atención 3. Cantidad y dificultad de la tarea
Demandas psicológicas (DP)	1. Exigencias cognitivas 2. Exigencias emocionales
Variedad/Contenido (VC)	1. Evalúa en qué medida el trabajo está diseñado con variedad de tareas y sentido, importancia y reconocimiento en el entorno del trabajador.
Participación/ Supervisión (PS)	1. Control sobre el trabajo 2. Supervisión ejercida por la organización
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	1. Preocupación de la organización por el desarrollo integral profesional del trabajador 2. Percepción de seguridad contractual y equilibrio de aporte de aporte del trabajador frente a lo que aporta y su compensación.
Desempeño de Rol (DR)	1. Claridad de rol 2. Conflicto de rol 3. Sobrecarga de rol
Relaciones y apoyo social (RAS)	1. Claridad de relaciones en el entorno de trabajo 2. Protocolos de actuación frente a las relaciones entre trabajadores

Fuente: Autores

El método F-PSICO está conformado por 44 preguntas siendo que algunas son múltiples, teniendo un total de 89 ítems que constituyen a los 9 factores de riesgo psicosociales a evaluar, descritos de la siguiente manera en la tabla 4:

Tabla 4
Ítems de los factores de riesgo psicosocial

Factores de riesgo psicosocial	Ítems de cada bloque a evaluar
Tiempo de trabajo (TT)	1-2-5-6
Autonomía (AU)	3-7-8-9-10a-10b-10c-10d-10e-10f-10h-10h
Carga de trabajo (CT)	23-24-25-21-22-27-30-31-32-26-28-29-4
Demandas psicológicas (DP)	33a-33b-33c-33d-33e-33f-34a-34b-34c-34d-35-36
Variedad/Contenido (VC)	37-38-39-40a-40b-40c-40b

Participación/Supervisión (PS)	11a-11b-11c-11d-11e-11f-11g-12a-12b-12c-12d
Interés por el trabajador/compensación (ITC)	13a-13b-13c-13d-41-42-43-44
Desempeño de rol (DR)	14a-14b-14c-14d-14e-14f-15a-15b-15c-15-d - 15e
Relaciones y apoyo social (RAS)	16a-16b-16c-16d-17-18a-18b-18c-18d-19-20

Fuente: INSHT 2012

3.4.2 Procedimiento

Elección de los años de estudio: se escogieron los años 2022 y 2024, debido a que son los años más representativos respecto a cambios en la organización; siendo que el año 2022 la organización retomó las actividades presenciales casi en su totalidad después de la pandemia por COVID-19.

Elección de los factores sociodemográficos: de manera interna en la organización, de escogieron algunas variables, sin embargo, para el presente proyecto se seleccionaron: edad, sexo jerarquía y puesto de trabajo para ambos años (2022 y 2024). Estas categorías fueron clasificadas de manera estratégica, considerando las similitudes entre jerarquías y en los puestos de trabajo (en áreas); adicionalmente los rangos de edad fueron distribuidos acorde a los rangos propios de la organización, al igual que la variable sexo.

Sistematización de datos: Para ello se empleó la herramienta informática FPSICO 4.1, la cual fue distribuida por correo electrónico a todos los colaboradores de la empresa. Al finalizar cada evaluación, se almacenó en una base de datos, donde se obtuvo las respuestas de cada colaborador y de manera global, dando el indicador semaforizado sobre la presencia de factores de riesgo psicosociales del año 2024; los datos del año 2022 fueron entregados en su informe anual, con los datos tabulados en su totalidad. Cabe destacar que los resultados son anónimos, con la finalidad de evitar sesgos durante la evaluación y presentación de resultados.

La evaluación consistió en contestar preguntas de opción múltiple, no existía un límite de tiempo predefinido.

Los valores obtenidos a partir de las opciones de respuestas seleccionadas varían en función al factor de riesgo, como lo describe la tabla 5.

Tabla 5
Puntajes de los factores de riesgo psicosocial

Factor	Mínimo	Máximo
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112

Variedad/contenido	0	69
Participación/supervisión	4	87
Interés por el trabajador/compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

Fuente: Autores

Además, en la evaluación, cada colaborador la realizaba en su puesto de trabajo o en su domicilio. La libertad de elección del lugar de ejecución permitió que ampliara la confianza con los trabajadores y con la finalidad de disminuir sesgos en las contestaciones.

3.4.3 Presentación de los resultados

Los resultados de FPSICO fueron presentados en cuatro categorías, mediante la semaforización de los datos, con la finalidad de identificar visualmente la distribución y comportamiento de la población evaluada como se describe en la tabla 6:

Tabla 6
Clasificación del nivel de riesgo de los factores psicosociales

Nivel de riesgo	Semaforización
Situación adecuada	
Riesgo moderado	
Riesgo elevado	
Riesgo muy elevado	

Fuente: Autores

3.4.4 Desarrollo de estadística descriptiva

Para los factores sociodemográficos: Para edad y sexo de ambos años fueron representados en una tabla descriptiva representada por el total de cada factor y su porcentaje en la organización.

Para el año 2024 se representaron los porcentajes de contestación de cada uno de los factores de riesgo psicosocial en función a los factores sociodemográficos mediante gráficos de barras.

Los cambios de cada factor entre el año 2024 y 2022 serán expresados en diferencia porcentual:

$$\Delta\% = \mathrm{P2} - \mathrm{P1}$$

Δ%= Diferencia porcentual

P2= Porcentaje del periodo 2

P1= Porcentaje del periodo 1

Valor negativo: indica reducción del porcentaje del factor de riesgo psicosocial

Valor positivo: indica aumento del porcentaje del factor de riesgo psicosocial

Además, los valores fueron representados mediante la categorización del cambio porcentual, dependiendo si el valor aumentó o disminuyó en 2024 respecto al año 2022, como se describe en la tabla 7.

Tabla 7
Categorización del cambio porcentual

Rango	Cambio porcentual de probabilidad de riesgo psicosocial	Semaforización
-%	Decreciente	
+%	Creciente	
0	Nulo	

Fuente: Autores

3.4.5 Desarrollo de una propuesta de un plan de acción

Para el desarrollo de la propuesta del plan de acción, se escogieron los factores de riesgos psicosociales que predominaron sea en una categoría específica o si de manera general se encuentran acumuladas en la organización como se describe en la Tabla 8 indicando que si un factor tiene una población ≥50% presenta probabilidad de riesgo y la gestión es de carácter reactiva; mientras que al tener una población <50% no presenta probabilidad de riesgo y la gestión es de carácter preventiva.

Tabla 8
Clasificación de la probabilidad de riesgo

Probabilidad de Riesgo	Rango
SI	≥50
No	<50

Fuente: Autores

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

4.1. Datos de factores de riesgo psicosocial del año 2024

4.1.1 Factores sociodemográficos

En el año 2024, la organización contaba con una población de trabajadores registrada en nómina en mayo del 2024 con 350 trabajadores, de los cuales 293 participaron en la evaluación. A partir del levantamiento de información mediante la herramienta informática FPSICO 4.1, se obtuvieron los siguientes factores sociodemográficos del año 2024 descritos en la tabla 9.

Tabla 9
Datos de factores sociodemográficos de la empresa

Categoría		Total	Porcentaje %
Grupos de edades	16 - 24 años	13	4,4
	25 - 34 años	109	37,2
	35 - 43 años	111	37,9
	44 - 52 años	60	20,5
	Igual o superior a 53	0	0
Sexo	Masculino	229	78,2
	Femenino	62	21,2
	Otro	2	0,7
Jerarquía	Analista/Auditor/Oficial Crédito y Cobranzas/Ingeniero/Programador/Desarrollador	50	17,1
	Asistente/Técnico/Soporte Técnico/Diseñador/Enfermera/Recepcionista/Planificador	44	15
	Auxiliar/Chofer/Guardia/Recaudador/Promotor/Trainee	63	21,5
	Supervisor/Coordinador/Líder proyecto	25	8,5
	Gerente	4	1,4
	Jefe/Auditor Líder/Jefe de Producto	15	5,1
Área	Televendedor/Vendedor Mostrador/Vendedor Oficina/Vendedor automotriz/Vendedor industrial	92	31,4
	Bodega/ consigna	67	22,9
	Compras / comercio exterior	10	3,4
	Contabilidad	7	2,4
	Control interno	6	2
	Cred y cobranza	23	7,8
	E-business	5	1,7
	Gth	10	3,4
	Ing mantenimiento / taller / centro servicios	14	4,8
	Marketing	10	3,4

Planeación financiera	1	0,3
Sector estratégico	0	0
Sistemas	7	2,4
SSGG	6	2
Tesorería	5	1,7
Ventas industriales	71	24,2

Fuente: Autores

Para el grupo de edades se consideró una distribución de 5 clases, las cuales fueron consideradas en evaluaciones pasadas. El grupo de edades que presentan un mayor porcentaje en la organización son los trabajadores entre los 35 a 43 años con un total de 111 trabajadores, representando el 37.9% de la muestra evaluada, seguido del grupo entre los 25 a 43 años con un total de 109 trabajadores, representando el 37.2% de la muestra evaluada. Se destaca que para el año 2024 no hubo trabajadores con edades superiores a 52 años.

La muestra de estudio está compuesta principalmente por trabajadores del sexo masculino, predominando con 229 trabajadores representando al 78.2% de la muestra, seguido del sexo femenino con 62 trabajadoras con un 21.2% de la muestra, finalizando con 2 trabajadores que se autoidentifican con otro sexo, representando al 0.7% de la muestra evaluada.

Para la jerarquía de los trabajadores evaluados, se encontró que la población que predomina es la jerarquía de “Televendedor/ vendedor mostrador / vendedor oficina / vendedor automotriz / vendedor industrial” con un 31.4% de la muestra, con 92 trabajadores; este resultado contrasta con el giro de negocio de la organización, la cual se dedica a la venta de componentes y repuestos automotores. La jerarquía que tiene el menor número de trabajadores es “Gerencia”, contando con 4 trabajadores, representando al 1.4% de la muestra de estudio.

Para las áreas evaluadas, se tiene que el área con mayor número de trabajadores se encuentra repartidos entre las áreas “Ventas industriales” con el 24.2% de la muestra y “Bodega/Consigna” con el 22.9% de la muestra evaluada, mientras que las áreas que tienen el menor número de trabajadores participantes se encuentran en planeación financiera con el 0.3 de la muestra y Presidencia junto a Sector estratégico con un 0% de participación en 2024 para ambos casos.

4.1.2. Resultados de factores de riesgo psicosocial según el sexo de los trabajadores del año 2024

Para la interpretación de los datos, se identifica la probabilidad de riesgo mediante la sumatoria del valor porcentual del riesgo elevado junto el riesgo muy elevado, mientras que, para descartar la probabilidad de riesgo, se realiza la sumatoria del valor porcentual obtenido de los datos de situación adecuada y riesgo moderado.

En la figura 4.1 el factor Tiempo de trabajo, se observa que el sexo mujer y hombre se encuentran relativamente similares, presentando una probabilidad de riesgo de 11.3% y 14.5% respectivamente, mientras que el grupo Otro, presenta riesgo nulo, encontrándose en una situación adecuada y riesgo moderado.

Figura 4.1 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

La figura 4.2 en el factor Autonomía, se tiene que la población de trabajadores mujer y otro no presentan probabilidad de riesgo encontrándose en una situación adecuada, mientras que la probabilidad de riesgo de la población de trabajadores hombre se encuentra en un 1.2%, siendo un valor muy bajo en contraste al 98.8% de la población de trabajadores hombres que se encuentran en una situación adecuada.

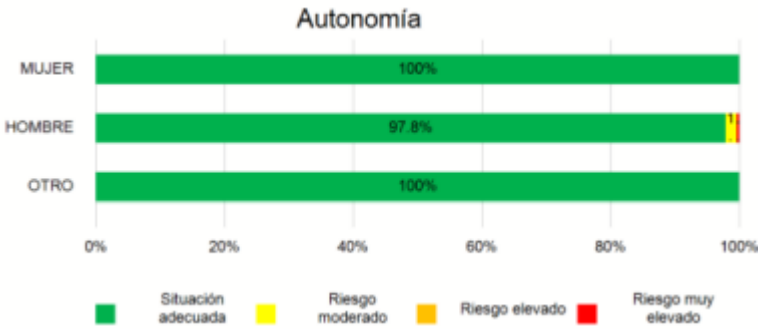

Figura 4.2 Porcentaje de contestación del factor autonomía según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.3, en el factor Carga de trabajo, se tiene que la población de trabajadoras mujeres presentan una probabilidad de riesgo respecto al factor del 51.6%, mientras que la población de hombres tiene una probabilidad de riesgo de 39.7%. Los trabajadores de otro sexo presentan una probabilidad de riesgo del 100%.

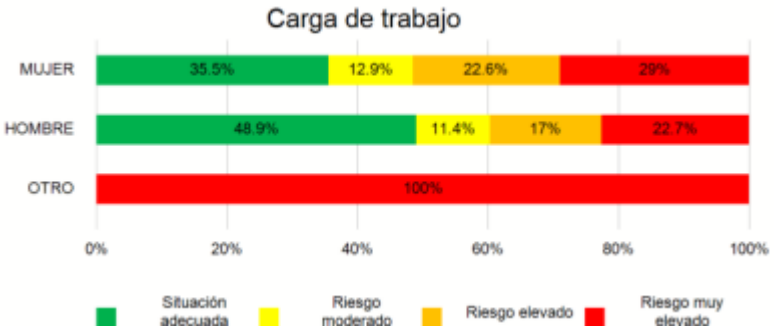

Figura 4.3 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.4, en el factor Demandas Psicológicas, se tiene que la población de trabajadores hombres presenta una probabilidad de riesgo del 26.7%, seguido de la población de trabajadoras mujeres con una probabilidad de riesgo del 17.7%. Finalizando con la población de trabajadores de otros sexos con que no presentan probabilidades de riesgos respecto al factor, encontrándose en una situación adecuada.

Figura 4.4 Porcentaje de contestación del factor demandas psicológicas según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.5, el factor Variedad/contenido, se tiene que el 4.3% de los trabajadores hombres presentan probabilidad de riesgo respecto al factor, mientras que la población de trabajadoras mujer presenta una probabilidad de riesgo de 1.6%. finalizando con el grupo de trabajadores de otros sexos que no presentan probabilidad de riesgo, encontrándose en una situación adecuada respecto al factor.

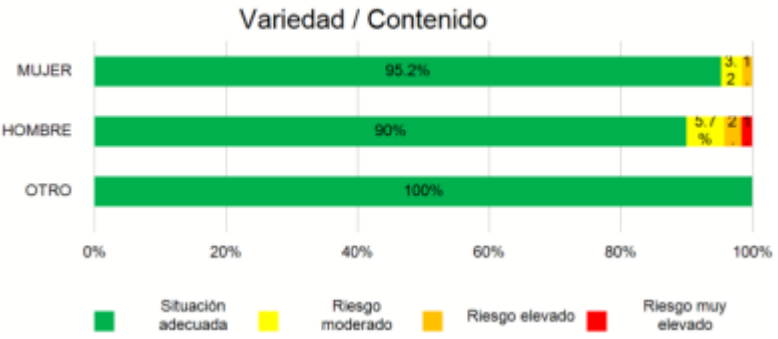

Figura 4.5 Porcentaje de contestación del factor demandas Variedad/contenido según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.6 el factor Participación/supervisión, se tiene que el grupo conformado por trabajadoras mujeres presenta una probabilidad de riesgo del 17.8%, seguido de la población de hombres con una probabilidad de riesgo de 15.1%, mientras que la población de trabajadores de otros sexos se encuentra en una situación adecuada.

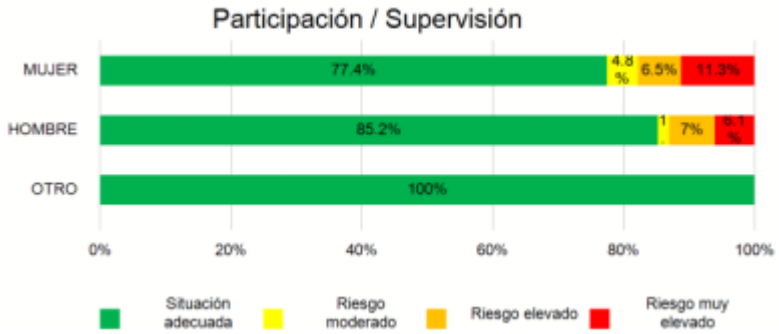

Figura 4.6 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.7, el factor Interés por el trabajador/compensación, el grupo de trabajadores de otros sexos se encuentran con una probabilidad de riesgo del 50%, considerando la participación de 2 trabajadores. Las trabajadoras mujeres presentan una probabilidad de riesgo del 16.1%, seguido de la población de trabajadores hombres con una probabilidad de riesgo del 10.3%.

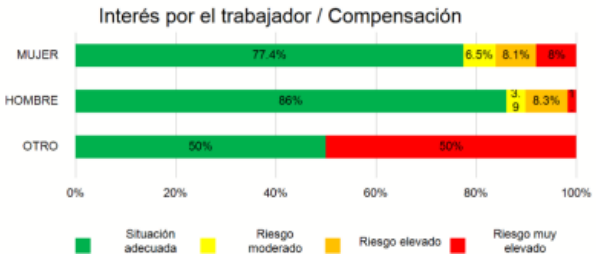

Figura 4.7 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.8, el factor Desempeño de rol, se tiene que la población de trabajadores hombres presenta una probabilidad de riesgo del 12.6%, mientras que la población de trabajadoras mujeres tiene una probabilidad de riesgo de 11.3%; el grupo de trabajadores de otros sexos se encuentran en situación adecuada, sin probabilidad de riesgo.

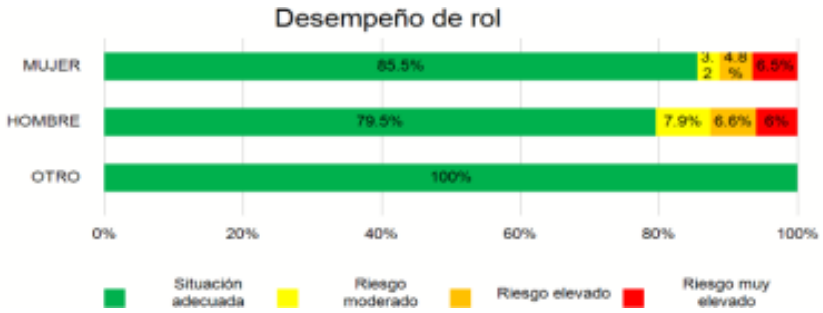

Figura 4.8 Porcentaje de contestación del factor desempeño de rol según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.9, el factor de relaciones y apoyo social, se tiene que los trabajadores hombres presentan un 10.9% de probabilidad de riesgo respecto al factor, mientras que las trabajadoras mujeres presentan un 9.7% de probabilidad de riesgo, finalizando con los trabajadores de otros sexos, los cuales no presentan probabilidades de riesgo respecto al factor.

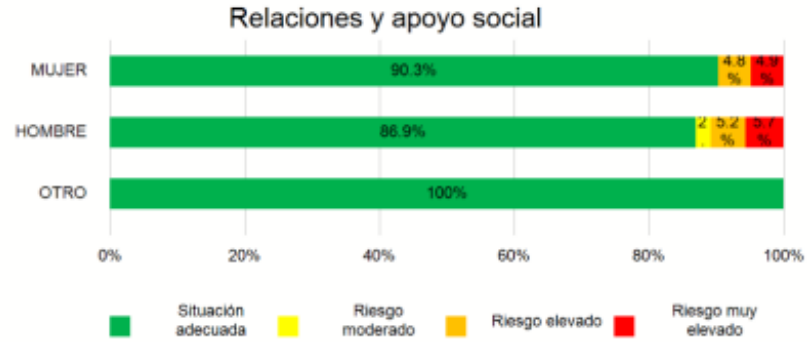

Figura 4.9 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según el sexo de los trabajadores

Fuente: Autores

4.1.3. Resultados de factores de riesgo psicosocial según el grupo de edad de los trabajadores del año 2024

Para el análisis de la distribución de los factores de riesgo psicosocial según el grupo de edad de los trabajadores, se levantaron los datos de los 5 grupos de edades preestablecidos, sin embargo, el grupo “igual o superior a 53 años”, no tuvo participación en el año 2024.

En la figura 4.10, el factor tiempo de trabajo se tiene que el grupo de edad que presenta una mayor probabilidad de riesgo se encuentra en el rango entre los 16 a 24 años con un 23%, seguido del grupo de edad entre los 25 a 64 años con una probabilidad de riesgo del 15.6% junto con el grupo de edad entre los 44 a 52 años, con una probabilidad de riesgo del 15%, finalizando con el grupo de edad que presenta la menor probabilidad de riesgo es el rango entre los 35 a 43 años con 9.9%.

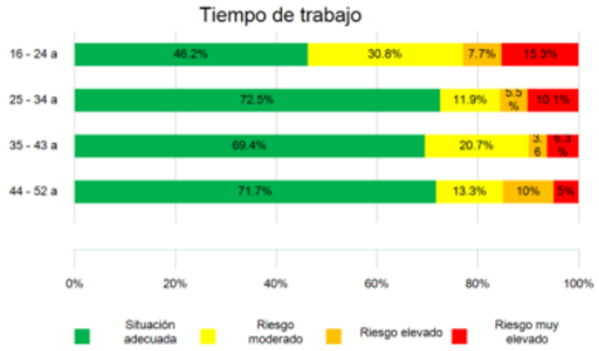

Figura 4.10 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.11, el factor autonomía se tiene que el único grupo de edad que presenta probabilidad de riesgo se encuentra en el rango entre los 35 a 43 años con 1%, mientras que el resto de grupo de edades se encuentran en situación adecuada, sin probabilidad de riesgo.

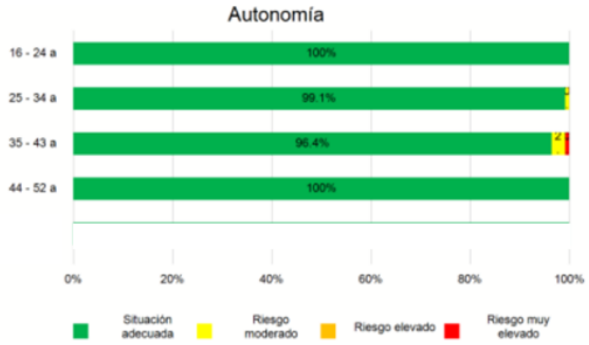

Figura 4.11 Porcentaje de contestación del factor autonomía según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.12, el factor de carga de trabajo se tiene que el grupo de edad que presenta una mayor probabilidad de riesgo se encuentra en el rango entre los 25 a 34 años, con un valor de 48.3%, seguido del rango de 35 a 43 años con una probabilidad de riesgo de 43.3%. Los rangos entre los 16 a 24 años y de 44 a 52 años son los valores más bajos, pero no muy lejanos entre sí, teniendo una probabilidad de riesgo de 38.4% y 31.6% respectivamente.

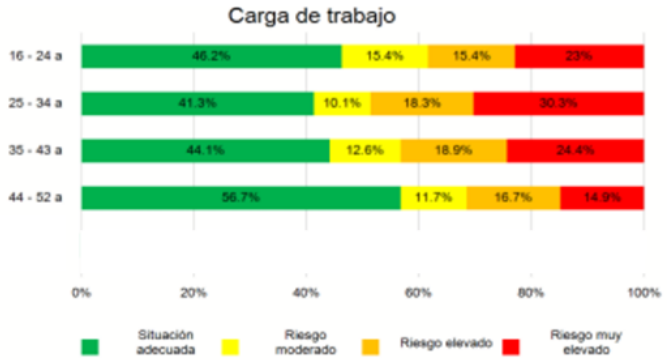

Figura 4.12 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.13, el factor Demandas psicológicas, se obtuvo que el grupo de edad que presenta mayor probabilidad de riesgo se encuentra en el rango de edad entre los 16 a 24 años con 30.8%, seguido con el rango entre los 25 a 34 años con un valor de 27.5%. Los valores más bajos se encuentran entre los rangos de 35 a 42 años y de los 43 a 52 años con una probabilidad de riesgo de 23.4% y 20% respectivamente.

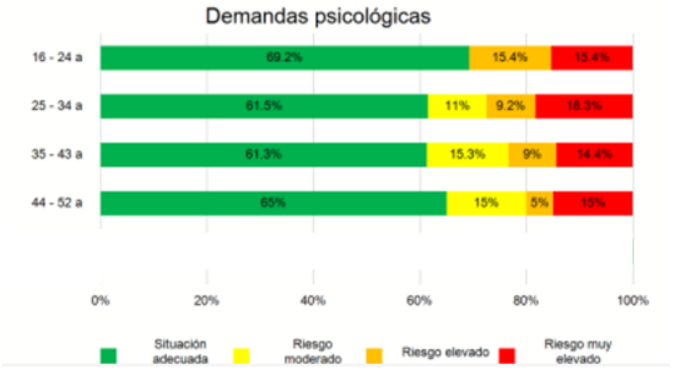

Figura 4.13 Porcentaje de contestación del factor demandas psicológicas según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.14, el factor variedad de contenido, se tiene que el grupo de edad con mayor probabilidad de riesgo se encuentra en el rango entre los 16 a 24 años con 7.7%, seguido con el rango entre los 35 a 43 años con 3.5%, mientras que los rangos de edad entre los 25 a 34 años y 44 a 52 años se encuentran con los valores de 2.7% y 1.2% respectivamente.

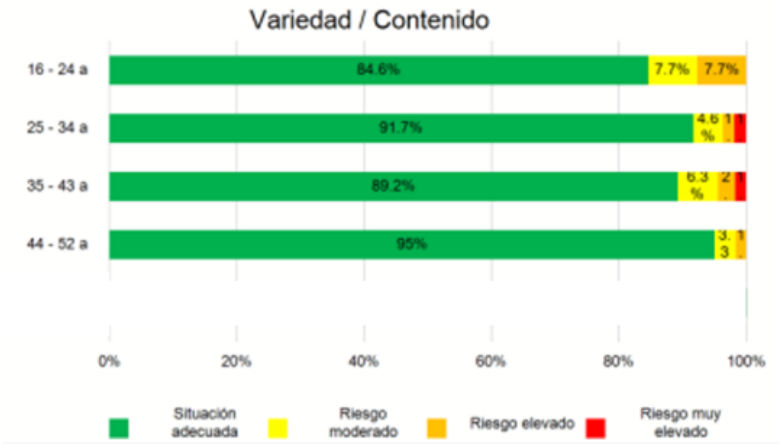

Figura 4.14 Porcentaje de contestación del factor Variedad/contenido según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.15, el factor de Participación/Supervisión se tiene que el grupo de edad con mayor probabilidad de riesgo se encuentra entre el rango de edad entre los 25 a 34 años con un valor de 15.6%, seguido de los rangos de 35 a 43 años y 44 a 52 años con un valor de 14% y 13.3% respectivamente. El rango de edad entre los 16 a 14 años se encuentran sin probabilidad de riesgo.

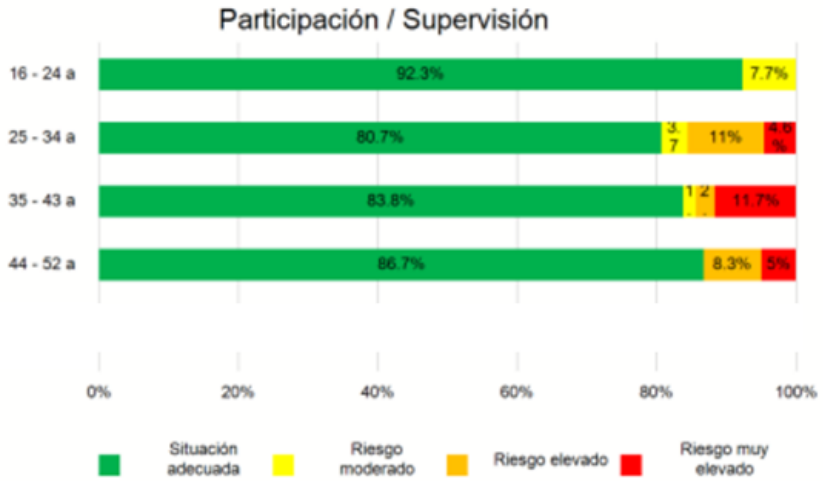

Figura 4.15 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.16, el factor Interés por el trabajador/ compensación, se tiene valores muy similares entre sí, teniendo que los rangos entre los 35 a 43 años, 25 a 34 años y 44 a 52 años, presentan una probabilidad de riesgo de 12.6%, 11.9% y 11% respectivamente, mientras que el rango de edad entre los 16 a 24 años no presentan probabilidad de riesgo.

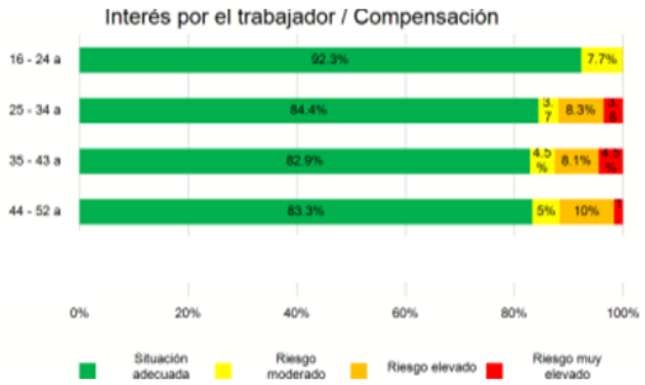

Figura 4.16 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.17, el factor Desempeño de rol, se tiene que la probabilidad de riesgo se encuentra en mayor porcentaje en el rango entre los 35 a 43 años con 15.3%, seguido con el rango entre los 25 a 34 años con un valor de 11.3%, mientras que los rangos entre los 16 a 24 años y 44 a 52 años presentan valores entre los 7.7% y 8.4% respectivamente.

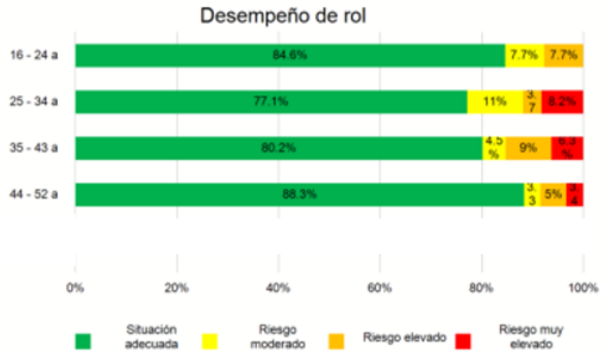

Figura 4.17 Porcentaje de contestación del factor Desempeño de rol según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.18, el factor Relaciones y apoyo social, se tiene que el rango entre los 16 a 24 años tienen una probabilidad de riesgo de 15.4%, seguido del rango entre los 35 a 43 años con 11.7%. Los rangos con menor probabilidad de riesgo se encuentran entre los 44 a 52 años y 25 a 34 años tienen una probabilidad de riesgo de 10% y 9.2% respectivamente.

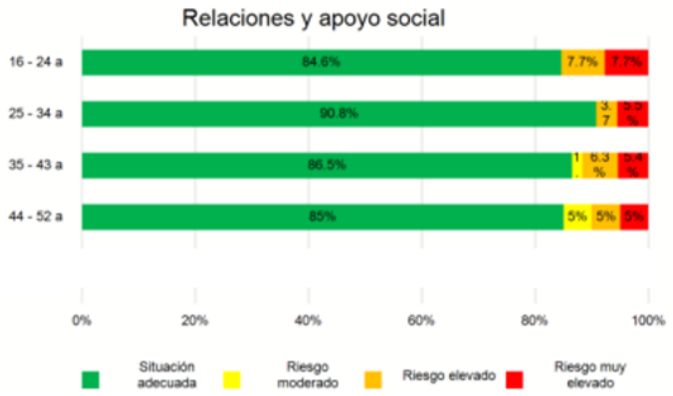

Figura 4.18 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según el grupo de edad de los trabajadores

Fuente: Autores

4.1.4. Resultados de factores de riesgo psicosocial según la jerarquía de los trabajadores del año 2024

En la figura 4.19, el factor Tiempo de trabajo presenta la siguiente distribución en función a la jerarquía de los puestos de trabajo: El grupo “Auxiliar/ chofer/ guardia/ Recaudador/ Promotor y Trainee” Presentan la probabilidad de riesgo más alta de todas las jerarquías con 28.5%, en contraste con el grupo conformado por “Gerencia” que no presenta probabilidad de riesgo frente al factor evaluado.

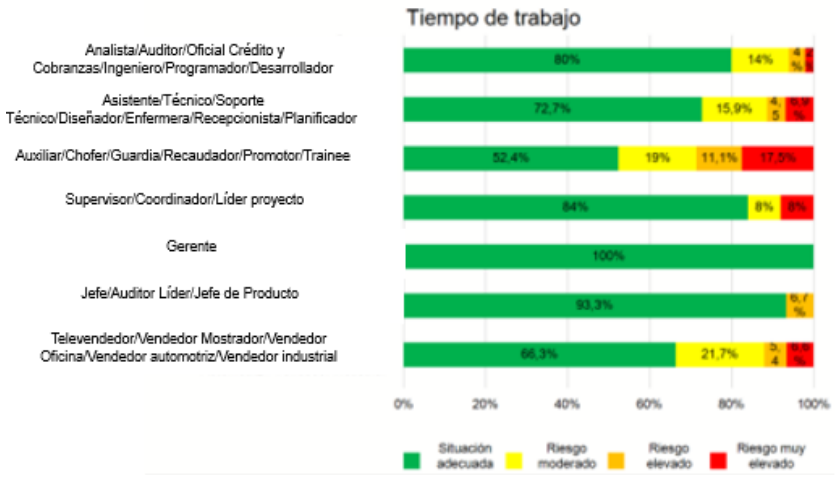

Figura 4.19 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.20, el factor autonomía, solo la jerarquía conformada por “Televendedor/ Vendedor de mostrador/ vendedor de oficina/ vendedor automotriz y vendedor industrial”

presenta una probabilidad de riesgo de 1.2%, en contraste con el resto de las jerarquías que se encuentran sin probabilidad de riesgo.

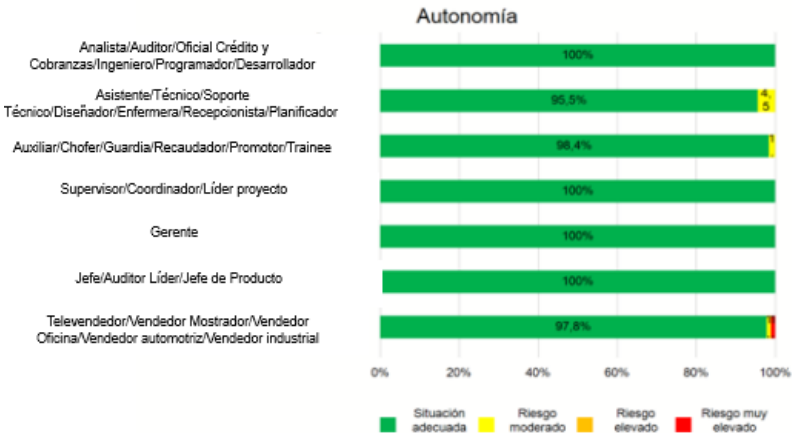

Figura 4.20 Porcentaje de contestación del factor autonomía según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.21, el factor Carga de trabajo, se observa que la mayoría de las jerarquías se encuentran afectadas en mayor o menor medida, predominando la jerarquía compuesta por "jefe/ auditor líder / jefe de producto con una probabilidad de riesgo del 73.3%, mientras que "Gerencia" es la única jerarquía que no presenta probabilidad de riesgo.

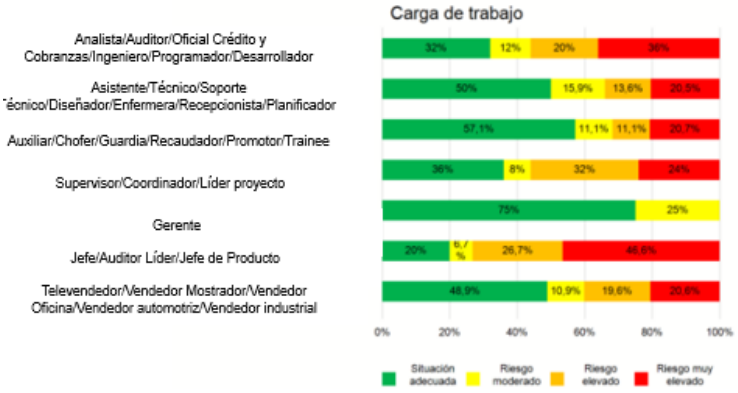

Figura 4.21 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.22, el factor Demandas psicológicas, se tiene que la mayoría de las jerarquías se encuentran con probabilidades de riesgo, predominando el grupo conformado por "Televendedor/ Vendedor de mostrador/ vendedor de oficina/ vendedor automotriz y vendedor industrial" con un 42.4%, mientras que el grupo "Gerencia" es la única jerarquía que no presenta probabilidad de riesgo.

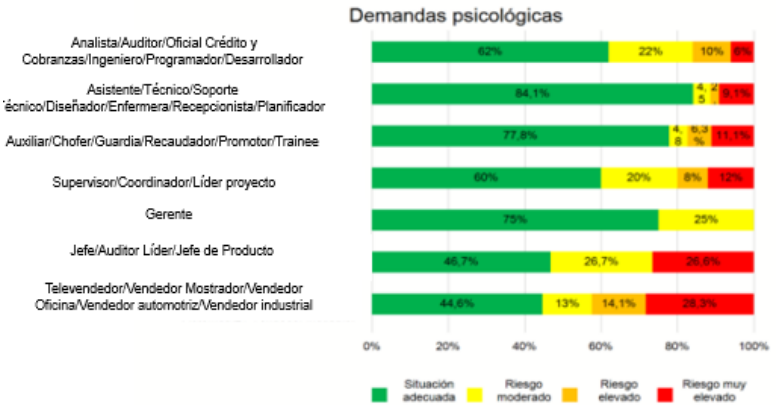

Figura 4.22 Porcentaje de contestación del factor demandas psicológicas según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.23, el factor Variedad/ Contenido se tiene probabilidades de riesgo en la mayoría de las jerarquías, con valores muy cercanos entre sí, siendo que el grupo conformado por "Asistente/Técnico/Soporte Técnico/Diseñador/Enfermera/Recepcionista/Planificador" tienen la probabilidad de riesgo más alta con un valor de 6.8%, mientras que las jerarquías "Gerente" y "jefe/ Auditor líder/ jefe de producto" no presentan probabilidad de riesgo.

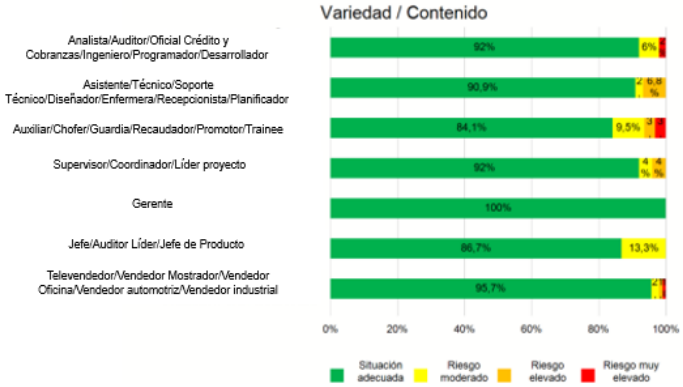

Figura 4.23 Porcentaje de contestación del factor variedad/contenido según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.24, el factor Participación/ supervisión presenta diversos contrastes referentes a la probabilidad de riesgos, teniendo que el grupo conformado por "supervisor, Coordinador/ Líder de proyecto" tienen un valor de 36% de probabilidad de riesgo mientras que la jerarquía conformada por "Auxiliar/Chofer/Guardia/Recaudador/Promotor/Trainee" tienen un valor de 1.6%. Mientras que el grupo de "Gerencia" es la única jerarquía que no presenta probabilidad de riesgo.

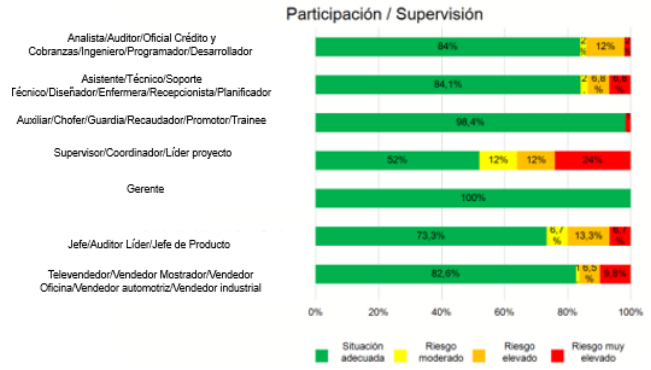

Figura 4.24 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.25, el factor Interés por el trabajador/ Compensación, se tiene probabilidades de riesgo similares para casi todas las áreas, siendo el grupo conformado por" Analista/Auditor/Oficial Crédito y Cobranzas/Ingeniero/Programador/Desarrollador" tienen una probabilidad de riesgo de 24%, mientras que el grupo "Gerencia" no presenta probabilidad de riesgo.

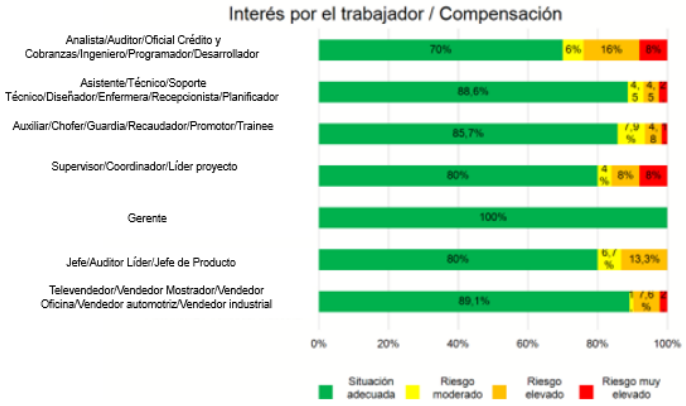

Figura 4.25 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.26, el factor Interés por el Desempeño de rol, se tiene probabilidades de riesgo similares para casi todas las áreas, siendo el grupo conformado por "Auxiliar/ Chofer/ Guardia/ Recaudador/ Promotor/ Trainee" tienen una probabilidad de riesgo de 14.4%, mientras que el grupo "Gerencia" no presenta probabilidad de riesgo.

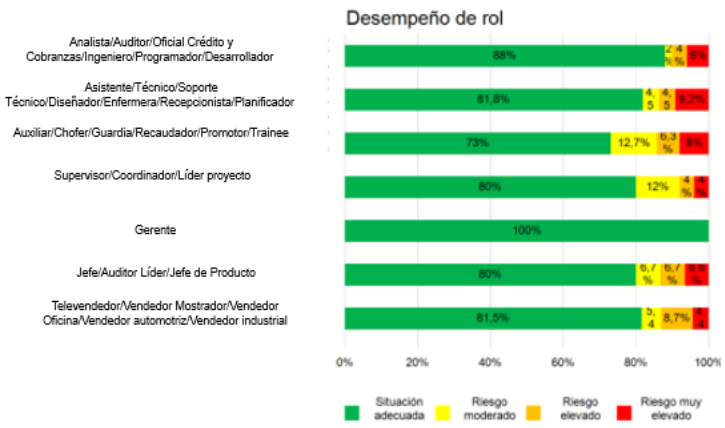

Figura 4.26 Porcentaje de contestación del factor desempeño de rol según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.27, el factor Interés por Relaciones y apoyo social, se tiene probabilidades de riesgo similares para la mayoría de las áreas, siendo el grupo conformado por "Auxiliar/ Chofer/ Guardia/ Recaudador/ Promotor/ Trainee" tienen una probabilidad de riesgo de 20.6%, mientras que el grupo "Gerencia" no presenta probabilidad de riesgo.

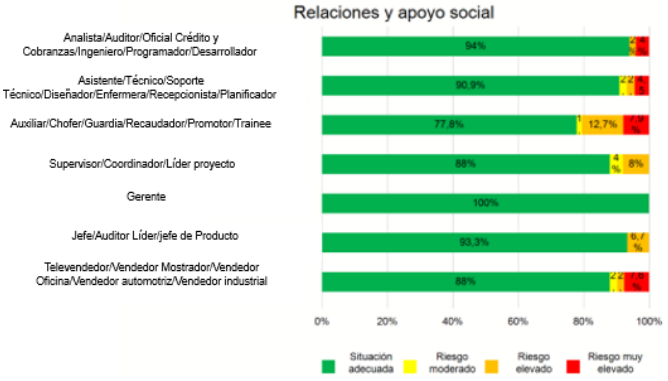

Figura 4.27 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según la jerarquía de los trabajadores

Fuente: Autores

4.1.5. Resultados de factores de riesgo psicosocial según el área de trabajo del año 2024

En la figura 4.28, el factor tiempo de trabajo, se observa que el área SSGG presenta la mayor probabilidad de riesgo con 33.3%, seguido del área Bodega y consigna con 23.9% y E-Business junto con Tesorería con un valor de 20%. Las áreas de Contabilidad, Crédito y cobranza, GTH, Marketing, Planeación financiera no presentan probabilidad de riesgo respecto al factor evaluado.

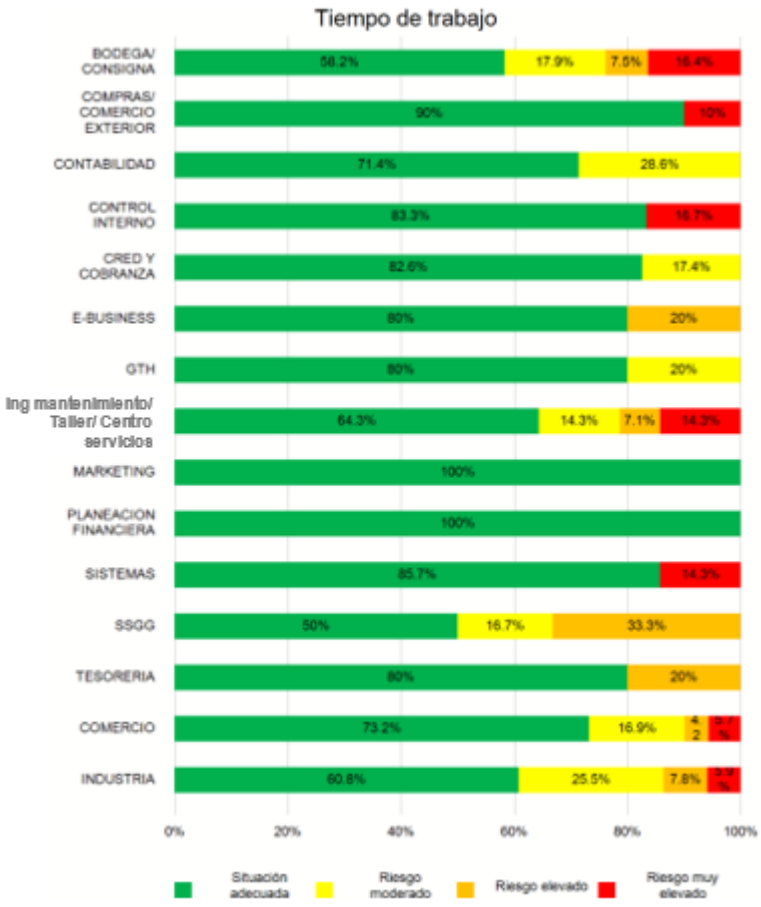

Figura 4.28 Porcentaje de contestación del factor tiempo de trabajo según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.29, el factor autonomía se encuentra casi en su totalidad compuesto por una situación adecuada, excepto por el área Comercio que presenta una probabilidad de riesgo de 1.4%, que es considerablemente bajo en comparación al porcentaje del área que se encuentra en condiciones adecuadas respecto al factor.

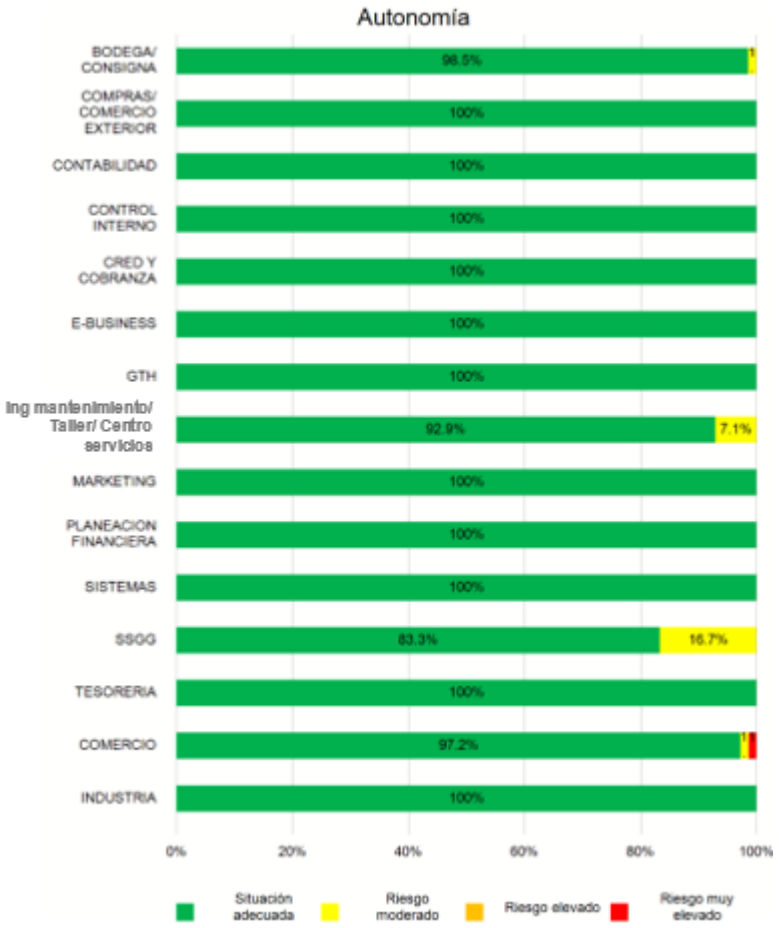

Figura 4.29 Porcentaje de contestación del factor autonomía según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.30, el factor Carga de trabajo, se tiene una distribución de probabilidad de riesgo notable e importante, donde se pueden observar valores considerablemente altos, donde el área de Marketing presenta una probabilidad de riesgo del 70%, seguido de Tesorería con un valor de 60% y Compras/comercio exterior junto con el área de sistemas con 57.1%. Los valores de probabilidad de riesgo más bajos se encuentran en las áreas E-Business con un valor de 20% y Control interno con un valor de 16.6%, siendo estos valores relativamente altos en comparación a los otros factores evaluados en el presente estudio. Las áreas de Planeación financiera y SSGG no presentan probabilidades de riesgos, encontrándose en una situación adecuada.

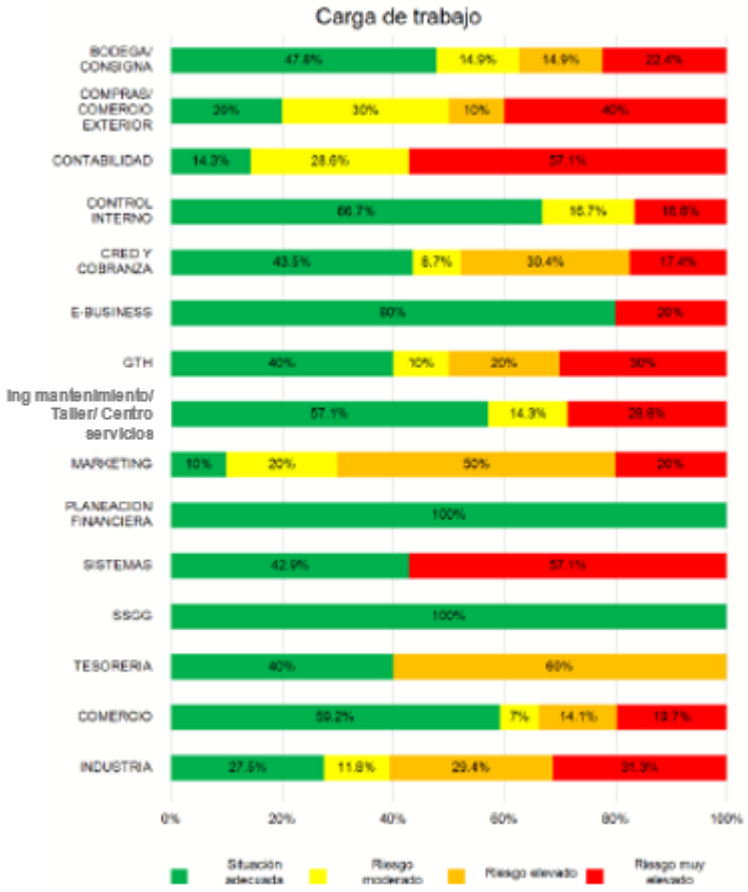

Figura 4.30 Porcentaje de contestación del factor carga de trabajo según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.31, el factor Demandas psicológicas, se tiene un contraste notable entre valores considerablemente altos y bajos de probabilidades de riesgo, teniendo al área de comercio con 42.2% de probabilidad de riesgo, seguido del área de Industria con un valor de 39.2% y el área de Ing en mantenimiento/ Taller y Centro de servicio con un valor de 35.7%. El valor más bajo de probabilidad de riesgo se encuentra el área de Crédito y cobranza con 8.7%. Las áreas de Control interno, E-Business, SSGG, Tesorería no presentan probabilidad de riesgo.

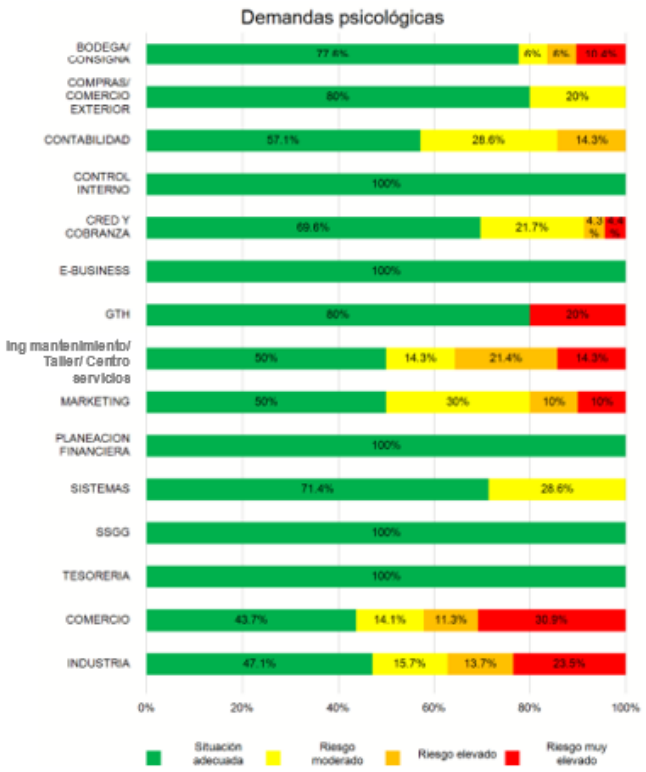

Figura 4.31 Porcentaje de contestación del factor Demandas psicológicas según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.32, el factor Variedad de contenido en la mayoría de las áreas se encuentran en situación adecuada, es decir, no presentan probabilidad de riesgo. Sin embargo, las pocas áreas que presentan probabilidad de riesgo se encuentran con valores distantes entre sí, siendo el área de marketing con un valor del 20% que presenta la mayor probabilidad de riesgo, Seguido de Ing en mantenimiento/ taller y centro de servicio presenta un valor de 7.2%, el área de Bodega/Consigna tiene un valor de 6%, Crédito y cobranza con un valor de 4.3%, Comercio con un valor de 2.5% e Industria con un valor de 1.9% de probabilidad de riesgo frente al factor evaluado.

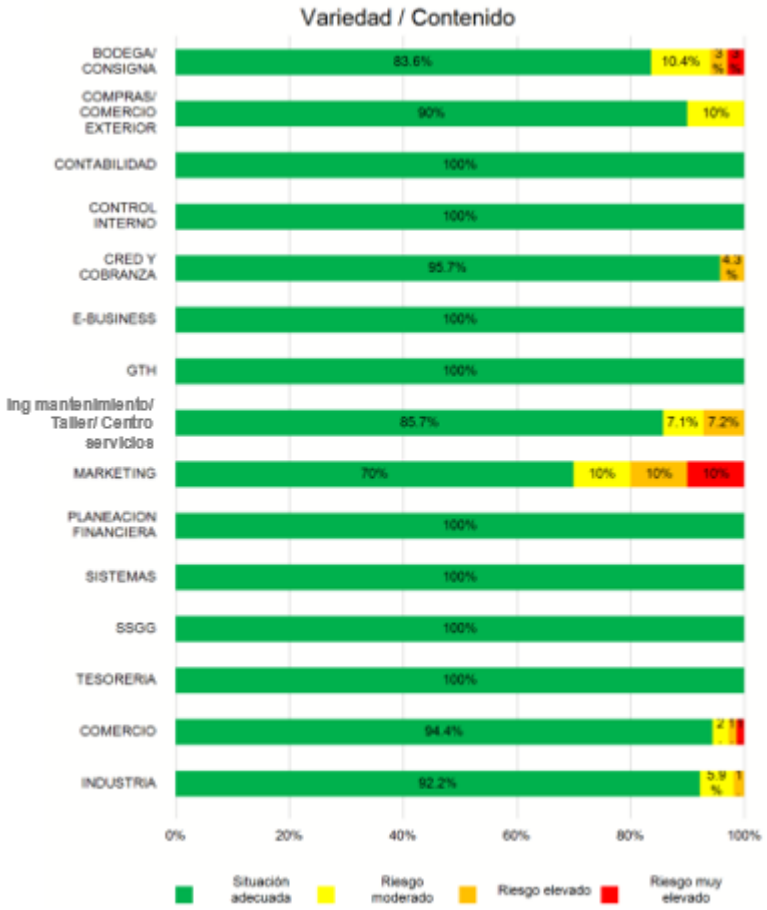

Figura 4.32 Porcentaje de contestación del factor variedad/contenido según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.33, el factor Participación/Supervisión presenta una distribución de datos de probabilidad de riesgo similares, teniendo a las áreas Compras/comercio exterior y Marketing con un valor de 20% y Crédito y cobranza con un valor de 17.4% de probabilidad de riesgo. Mientras que las áreas de Control interno, Planeación financiera, SSGG y Tesorería, no presentan probabilidad de riesgo.

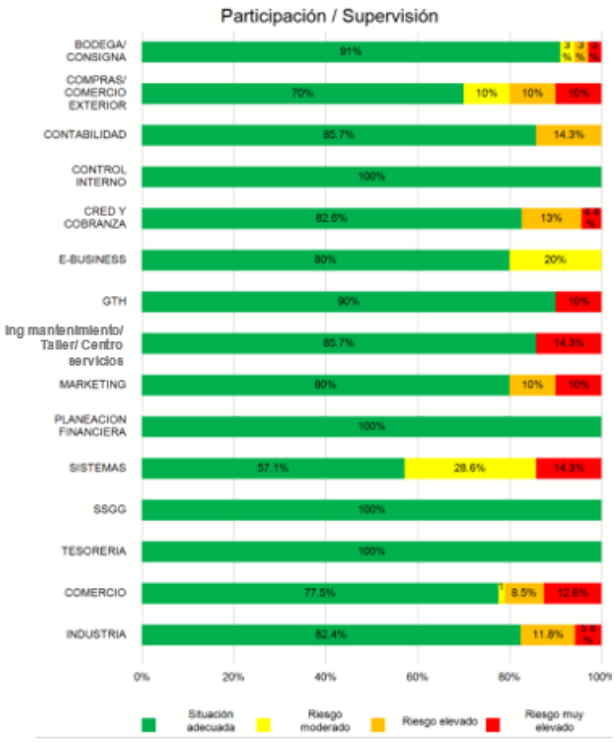

Figura 4.33 Porcentaje de contestación del factor participación/supervisión según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.34, el factor Interés por el trabajador/ Compensación se tiene que las probabilidades de riesgo en general se encuentran distribuidas de la siguiente manera: Planeación financiera presenta un valor del 100%, se debe considerar que en el área solo hay un trabajador; El área de sistemas tiene un valor de 42.9% y Compras/Comercio exterior con un valor de 40%, siendo estas 3 áreas las que presentan la mayor probabilidad de riesgo. Las áreas de Tesorería, SSGG, Marketing, GTH, E-business y Control interno no presentan probabilidades de riesgo.

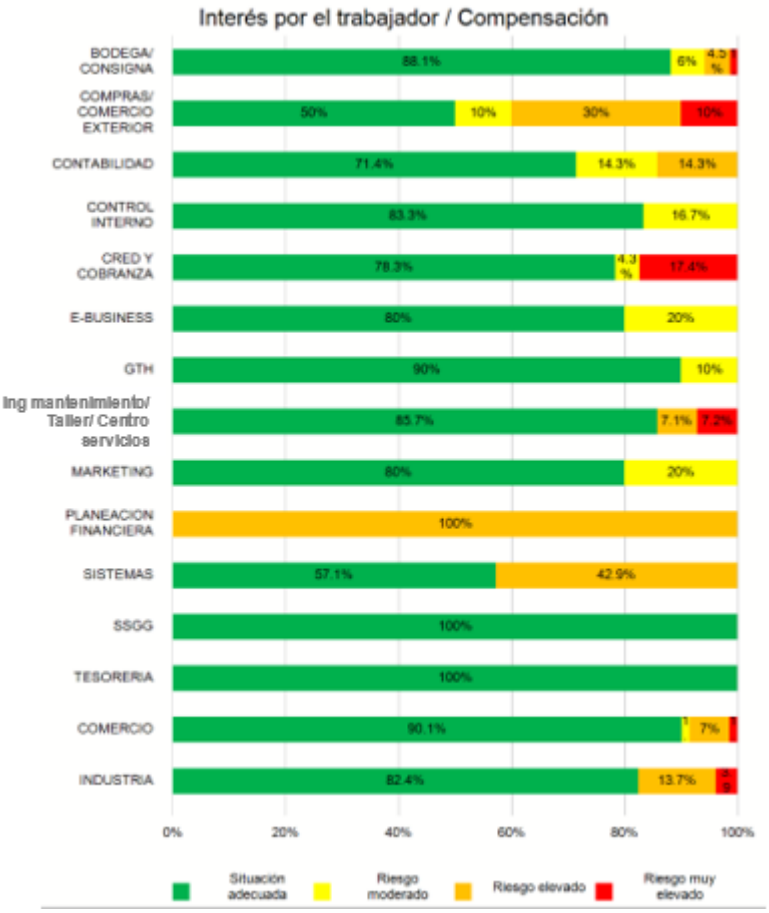

Figura 4.34 Porcentaje de contestación del factor interés por el trabajador/compensación según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.35, el factor Desempeño de rol tiene valores muy próximos entre sí respecto a la probabilidad de riesgo, siendo las áreas con valores predominantes: Ing en mantenimiento con un valor de 21.5%, Compras/Comercio exterior con 20% e Industria con 15.6%. Las áreas de Tesorería, SSGG, Sistemas, Planeación financiera, E-business y Control interno no presentan probabilidades de riesgo, encontrándose en una situación adecuada.

Figura 4.35 Porcentaje de contestación del factor desempeño de rol según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

En la figura 4.36, el factor Relaciones y apoyo social, se tiene la siguiente distribución de probabilidades de riesgo: Los 3 valores más altos se encuentran en las áreas de Ing en mantenimiento/ Taller/ Centro de servicio con 21.4%, seguido de Bodega /consigna con 20.4% y el área de contabilidad con 14.3%. Las áreas de Tesorería, SSGG, Sistemas, Planeación financiera, GTH, E-business, Control interno y Compras/Comercio exterior, no presentan probabilidades de riesgo, encontrándose en una situación adecuada.

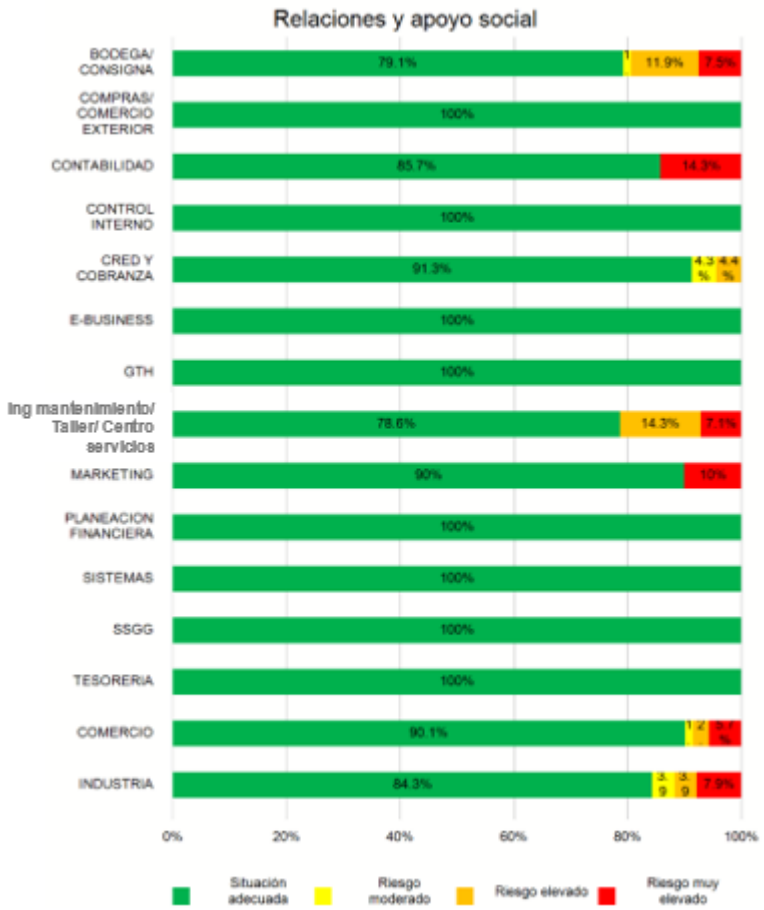

Figura 4.36 Porcentaje de contestación del factor relaciones y apoyo social según el área de los trabajadores

Fuente: Autores

4.1.6. Resultado total de factores de riesgo psicosocial de la organización del año 2024

En la figura 4.37, en el 2024 se puede observar que las dimensiones con mayor afectación son: carga de trabajo con una probabilidad de riesgo del 42.7%; a pesar de que no llega al 50% requerido para ser considerado dentro de los parámetros de materialización del riesgo, si es un valor representativo, siendo el más alto de todas las dimensiones y muy distante frente al valor de los otros factores. Demandas psicológicas obtuvo un valor de 24.5%, seguido del factor Participación/supervisión con un valor del 14%.

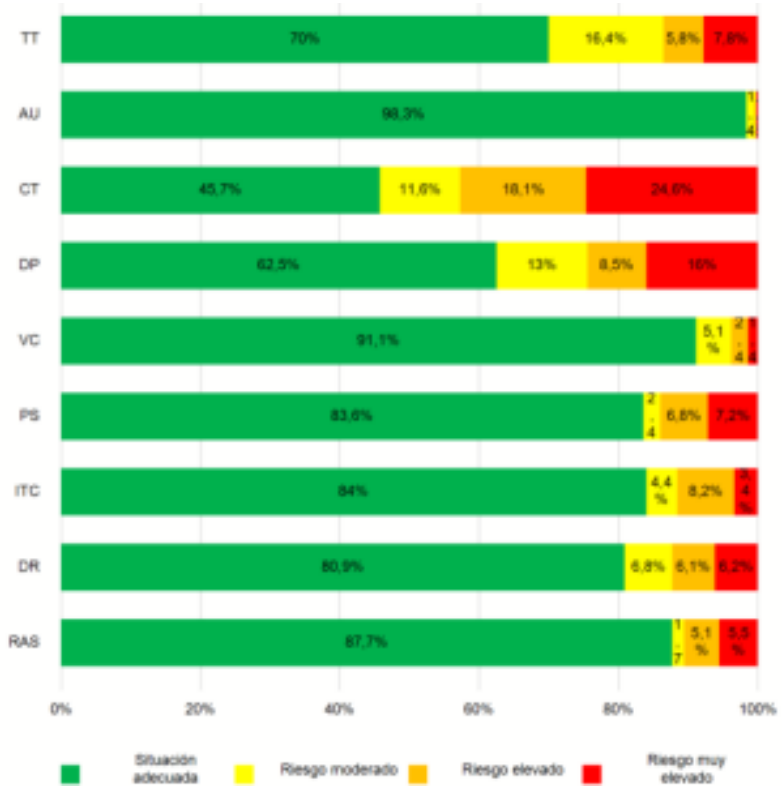

Figura 4.37 Porcentaje de contestación global de los factores de riesgo psicosocial de la organización

Fuente: Autores

4.2. Comparación año 2022 y 2024

4.2.1. Diferencia porcentual según el sexo

La tabla 10 describe la diferencia porcentual en función a la variable sexo, donde se puede observar que en general, las dimensiones evaluadas presentaron un aumento porcentual, siendo que para la población de trabajadores hombre predominan las dimensiones Carga de trabajo y Participación/Supervisión con un 12.7% y 7.1% respectivamente siendo muy significativas, mientras que en la población de trabajadores mujer las dimensiones predominantes carga de trabajo y Participación/supervisión tienen un porcentaje de 7.4% y 13.7% respectivamente, siendo inversa a la población de trabajadores hombre. Para los trabajadores de otros sexos solo presentaron aumento en la variable interés por el trabajador/Compensación con un 50%; sin embargo, se debe considerar que para el año 2022 no había trabajadores de otros sexos, mientras que en el año 2024 hubo presencia y participación. Es importante mencionar, que los valores de disminución de los factores psicosociales fueron leves, excepto para la variable demanda psicológicas para la población de trabajadores mujer que presentaron una disminución del 6.3%.

Tabla 10
Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según el sexo de los trabajadores

Dimensión/Factor	Mujer	Hombre	Otro
TT	0,3	-0,6	0
AU	0	-0,6	0
CT	7,4	12,7	0
DP	-6,3	3,6	0
VC	1,6	2,4	0
PS	13,7	7,1	0
ITC	5,1	-1	50
DR	0,3	2,7	0
RAS	7,7	1,9	0

Fuente: Autores

4.2.2. Diferencia porcentual según el grupo de edad de los trabajadores

La tabla 11 se describe como ha sido el comportamiento de las dimensiones en el intervalo 2022 – 2024, donde se observa que la dimensión que presentó mayor afectación fue la carga de trabajo con un aumento del 20.3% en el año 2024 respecto al 2022 en el grupo comprendido entre los 16 a 24 años; sin embargo, en la misma categoría se puede observar que presentó la mayor disminución de afectación en la dimensión Desempeño de rol con un 10.5% e interés por el trabajador/Compensación con una disminución del 9.1%, En general se puede observar una mayor proporción en el aumento de afectación en todas las dimensiones en todos los grupos de edad, siendo que la disminución de la afectación de las dimensiones son leves.

Tabla 11
Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según el grupo de edad de los trabajadores

Dimensión / Factor	16 - 24 años	25 - 34 años	35 - 43 años	44 - 52 años
TT	14	-2,9	-1,3	3,9
AU	0	0	-0,1	0
CT	20,3	18,2	8,5	9,5
DP	3,5	4,7	-1,1	0
VC	7,7	1,5	2,5	1,7
PS	0	11,3	7,3	8,9
ITC	-9,1	-5,5	4,4	7,3
DR	-10,5	3,2	3,1	-0,6
RAS	6,3	-3,8	6,6	7,8

Fuente: Autores

4.2.3. Diferencia porcentual según el área de los trabajadores

La tabla 12 se puede observar que el comportamiento de las dimensiones en las áreas de estudio presenta una proporción bastante homogénea, donde se pueden encontrar que el área financiera es el área que presenta menor disminución en los valores de las dimensiones obtenidas, siendo la dimensión Interés por el trabajador/compensación el único factor que presentó cambios importantes con un aumento del 100%; mientras que la dimensión Autonomía presentó el menor valor, siendo que el área de ventas industriales tuvo crecimiento de afectación poco significativa del 0.2%. El área de Marketing presentó el segundo valor más alto de aumento de afectación en la dimensión carga de trabajo, seguido del área de contabilidad con un 32% y sistemas con 23.8%; es la dimensión con los valores más altos de aumento en la afectación de todas las dimensiones.

Tabla 12
Disminución porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según el área de los trabajadores

Factor/ Dimensión	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Bodega/ Consigna	-2,7	0	13,9	-5,5	2,9	6	-9,6	11,8	6,9
Compras / Comercio exterior	-4,3	0	0	-14,3	0	5,7	32,9	20	-7,1
Contabilidad	0	0	32,1	14,3	0	14,3	14,3	14,3	14,3
Control interno	16,7	0	16,7	-50	0	0	-25	0	0
Cred y cobranza	-14,3	0	-16,5	-12,7	4,3	17,4	-11,2	4,3	4,3
E-business	20	0	-5	0	-25	0	-25	-25	-25
Gth	-16,7	0	16,7	-46,7	0	-6,7	-16,7	10	-16,7
Ing mantenimiento / taller / centro servicios	7,1	0	-7,1	14,3	7,1	7,2	7,2	21,4	7,1
Marketing	0	0	43,3	6,7	20	6,7	-6,7	10	-3,3
Planeación financiera	0	0	0	0	0	0	100	0	0

Sector estratégico	-50	0	-50	-50	0	0	0	0	0
Sistemas	-2,4	0	23,8	-33,3	0	-19	42,9	0	0
SSGG	22,2	0	0	-11,1	0	0	-22,2	0	-11,1
Tesorería	20	0	35	-25	0	0	0	0	0
Ventas industriales	1,5	0,2	2,5	17	1,6	15,1	2,5	11,5	4,9

Fuente: Autores

4.2.4. Diferencia porcentual según la jerarquía de los trabajadores

La Tabla 13 muestra homogeneidad en los datos, donde se puede observar que predomina la disminución porcentual de las dimensiones de manera general, siendo que la dimensión carga de trabajo presentó la mayor disminución del porcentaje de afectación en el año 2024 respecto al año 2022, siendo que la jerarquía Analista/Auditor/Oficial Crédito y Cobranzas/Ingeniero/Programador/Desarrollador presentó una disminución del 42.7%, siendo el valor más alto de toda la tabla, seguido de la jerarquía Gerente/Jefe/Auditor Líder/Jefe de producto con una disminución del 32.4% y en la dimensión Relaciones y apoyo social con una disminución del 25% en la misma categoría. El aumento del porcentaje de afectación en la mayoría de las dimensiones se encuentra en la jerarquía Televendedor/ vendedor mostrador/ Vendedor oficina/ Vendedor automotriz/ Vendedor industrial, presentando aumento en el porcentaje de afectación en todas las dimensiones, excepto en carga de trabajo donde se tuvo una disminución del 19.2%.

Tabla 13
Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial según la jerarquía de los trabajadores

Factor/Dimensión	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Analista/Auditor/Oficial Crédito y Cobranzas/Ingeniero/Programador/Desarrollador	-6,8	0	-42,7	-7,1	-0,6	14	6,1	-5,4	0,9
Asistente/Técnico/Soporte Técnico/Diseñador/ Enfermera/Recepcionista/Planificador	-3,5	0	-7,2	-7,1	6,8	13,6	-0,6	6,2	-0,6
Auxiliar/Chofer/Guardia/Recaudador/Promotor/Trainee	3,2	0	8	-4,8	3,2	1,6	-9,5	-1,7	6,3
Supervisor/Coordinador/Líder proyecto	8	0	-12,7	6,2	4	18,8	12,6	4,6	4,6
Gerente	-25	0	-75	-25	0	-75	0	0	-25

Jefe/Auditor Líder/Jefe de Producto	-2	-4,3	-32,4	-12,4	-4,3	-1,7	0,3	4,7	2,4
Televendedor/Vendedor Mostrador/Vendedor Oficina/Vendedor automotriz/Vendedor industrial	2,1	1,1	-19,2	17,8	16,3	16,3	3,2	4,8	4,9

Fuente: Autores

4.2.5. Diferencia porcentual global de los factores de riesgo psicosocial de la organización

Para la tabla 14, se muestra el porcentaje total de la presencia de factores psicosociales a nivel general en la organización en el año 2022 y 2024. Se puede observar que la dimensión que presenta el mayor porcentaje para ambos periodos es la carga de trabajo con un 30.1% en el año 2022 y 42.7% para el año 2024, siendo que la dimensión tuvo un aumento del 12.6%, siendo la dimensión con el mayor cambio negativo en la organización, siendo un valor muy significativo.

La dimensión Demandas psicológicas tiene un valor de 23.2% para el año 2022 y de 24.6% para el año 2024; a pesar de que es la dimensión con el segundo valor más alto para ambos años, presentó un ligero cambio de 1.4% en comparación a otros factores como Participación/Supervisión con un valor de 8.7% y Responsabilidad y apoyo social con un valor 2.9% de probabilidad de riesgo respectivamente, los cuales tuvieron aumentos considerablemente significativos.

Los factores tiempo de trabajo y Autonomía, son factores preventivos, teniendo un decrecimiento del 0.1%, a pesar de que su valor tuvo un cambio poco significativo.

En función a estas diferencias de porcentajes y la predominancia de los valores altos en las dimensiones: carga de trabajo, demandas psicológicas, Participación/Supervisión y Tiempo de trabajo; se propondrá un plan de acción integral. Es importante recalcar que según el método FPSICO 4.1, se considera que existe una probabilidad alta de riesgo psicosocial si el total global es mayor o igual al 50% del total de la población evaluada; por lo tanto, el plan de acción es de carácter preventivo.

Tabla 14
Diferencia porcentual entre el año 2024-2022 de los factores de riesgo psicosocial de la organización

Factores de riesgo psicosocial	2022 (%)	2024 (%)	Resultados
TT	13,8	13,7	-0,1
AU	0,4	0,3	-0,1
CT	30,1	42,7	12,6
DP	23,2	24,6	1,4
VC	1,6	3,8	2,2

PS	5,3	14	8,7
ITC	11	11,6	0,6
DR	10,6	12,3	1,7
RAS	7,7	10,6	2,9

Fuente: Autores

4.3 Plan de gestión de los factores de riesgo psicosocial

La tabla 15 describe el plan de gestión de los factores de riesgo psicosocial que obtuvieron los valores más representativos durante el año 2024 y/o que tuvieron un aumento considerable en su probabilidad de riesgo en el año 2024 respecto al año 2022. Debido a que ninguna de las dimensiones evaluadas es mayor o igual al 50% requeridos para ser consideradas con una alta probabilidad de riesgo como lo describe la NTP 926, la gestión es de carácter preventiva, la cual busca encaminar a la organización hacia la mejora continua.

Tabla 15
Plan de gestión de los factores de riesgo psicosocial de la organización del presente estudio

Dimensión	Actividad	Descripción	Indicadores	Periodicidad		Responsable
				Frecuencia	N° de veces	
Carga de Trabajo/ Tiempo de trabajo	Estudio de Cargabilidad laboral	Levantamiento de información *in situ* mediante: 1- Entrevista al jefe de área 2- Recolección de manual de funciones y actividades por puesto de trabajo 3- Entrevista al personal 4- Observación al personal 5- Registro de la información	Número de trabajadores =Horas trabajadas/160	Anual	1 vez	Jefe de seguridad industrial Gerente de recursos humanos Responsable social Responsables de área

	Charla: redistribución de actividades	Se presentarán los resultados acerca del estudio de cargabilidad laboral por área, buscando soluciones con los responsables del área.	Listado de participantes	Semestral	1 vez	Jefe de seguridad industrial Gerente de recursos humanos Responsables de área
	Ejecución: Redistribución de actividades	Cada responsable de área realizará la respectiva redistribución de actividades pertinentes.	Áreas participantes/Total de áreas	Anual	1 vez	Responsables de área Gerente de recursos humanos
Demandas Psicológicas	Estudio de Burnout	Levantamiento de información mediante el “Cuestionario de Maslach – Burnout Inventory”	Número de trabajadores participantes/Total de trabajadores	Anual	1 vez	Gerente de recursos humanos Jefe de seguridad industrial
	Charlas trimestrales	1- Manejo del estrés laboral 2- Relaciones sociales laborales 3- Síndrome de Burnout 4- Promoción de la salud mental	Listado de participantes	Trimestral	1 vez	Psicólogo organizacional

	Taller	1-Integración laboral 2-Terapia con risas	Número de trabajadores participantes/Total de trabajadores	Semestral	2 veces	Psicólogo organizacional
	Derivación con especialista en psicología	1-Línea de ayuda interna 2-Identificación de casos con Burnout 3-Elección voluntaria de cada trabajador	Listado de personal Número de trabajadores con Burnout/Total de trabajadores	Anual	Todos los días laborales	Gerente de recursos humanos Jefe de seguridad Industrial Responsable social
Participación/Supervisión	Buzón de sugerencias / Canal de denuncias	Se realizará un buzón de sugerencias virtual, la cual será de libre acceso para cada área, con la finalidad de identificar aspectos de mejora.	Número de sugerencias	Anual	Todos los días laborales	Responsable de área Responsable social

	Reuniones internas de área	Se realizarán reuniones mensuales de cada área con la finalidad de describir avances y aspectos de mejora. Se realizará una sesión grabada en Teams con transcripción y resumen realizada por inteligencia artificial.	Lista de asistencia	Mensual	1 vez	Responsables de áreas
	Reunión general de áreas	Se realizará reuniones mensuales con todos los responsables de áreas para describir avances y aspectos de mejora.	Lista de asistencia	Mensual	1 vez	Responsable de área Gerente de recursos humanos
Factores de riesgo psicosocial	Evaluación de los factores de riesgo psicosocial	Se aumentará la frecuencia de las mediciones de las evaluaciones como método preventivo frente a los riesgos psicosociales	Resultados por cada dimensión de riesgo psicosocial	Anual	1 vez	Gerente de recursos humanos Jefe de seguridad industrial

Fuente: Autores

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se logró cumplir los objetivos planteados en la presente investigación, donde se pudo lograr analizar la comparativa de los factores de riesgos psicosociales, permitiendo a su vez proponer un plan para la reducción y mitigación de la probabilidad de riesgos.

2. Mediante la evaluación FPSICO 4.1, se pudo evaluar cada una de las dimensiones, de tal modo que se evidenció que en el año 2024 las dimensiones con mayor probabilidad de riesgo fueron carga de trabajo (42.7%) y demandas psicológicas (24.5%) de manera global; además, ningún factor sociodemográfico superó el 50%, por lo cual, la organización se encuentra en condiciones adecuadas frente a los factores de riesgos psicosociales.

3. Se optó por el análisis de la diferencia porcentual y no por número de casos para comparar entre los años 2022 y 2024, debido a la diferencia de participantes evaluados fueron 246 y 293 trabajadores respectivamente, por lo cual se obtuvo que la dimensión carga de trabajo tuvo el mayor incremento en el periodo con un aumento del 12.6%.

4. A partir de los datos obtenidos tanto por la evaluación FPSICO 4.1 y las tablas descriptivas de diferencia porcentual, se pudo proponer un plan de gestión para reducir y mitigar la probabilidad de riesgo con un enfoque preventivo en las dimensiones carga de trabajo y demandas psicológicas, incluyendo estudios de cargabilidad laboral y talleres de manejo de estrés, para mitigar los factores críticos, así como la implementación de reuniones mensuales y un buzón de sugerencias fomentará la participación y supervisión, permitiendo reducir y mitigar riesgos relacionados con comunicación y liderazgo.

5.2. Recomendaciones

1. Realizar estudios de carga de trabajo, incluyendo entrevistas individuales, observaciones *in situ* y análisis funcional por área, para identificar y redistribuir tareas excesivas según prioridades y capacidades, priorizando la reducción de sobrecarga en las áreas críticas. Esto debe complementarse con indicadores claros, para medir el impacto de las intervenciones.

2. Implementar estrategias específicas para disminuir la sobrecarga laboral en las áreas de marketing y tesorería, como reducir la cantidad de tareas no esenciales y reforzar la comunicación sobre su importancia dentro de la organización, y evaluar condiciones particulares en planeación financiera para atender necesidades individuales.

3. Establecer un sistema de monitoreo continuo para detectar y corregir tempranamente aumentos en la carga de trabajo en todas las áreas, aumentando la frecuencia de mediciones de anuales a semestrales. Además, implementar charlas informativas sobre cómo manejar cargas laborales altas, con enfoque preventivo.

4. Implementar reuniones periódicas de retroalimentación y actividades de fortalecimiento del trabajo en equipo con todos los niveles jerárquicos, para fomentar la comunicación efectiva y la participación de los colaboradores en la toma de decisiones. Además, implementar programas de coaching para líderes, mejorando la supervisión y el apoyo social.

5. Desarrollar e implementar programas de bienestar emocional y talleres de manejo del estrés, complementados con sesiones periódicas de orientación psicológica, como sesiones prácticas de mindfulness y técnicas de relajación.

6. Crear un canal digital para la recepción anónima de sugerencias y programar reuniones mensuales interdepartamentales, para reforzar la comunicación y el liderazgo colectivo, promoviendo la participación de los colaboradores a través de incentivos por propuestas viables en el buzón de sugerencias y generando informes trimestrales de las mejoras implementadas. Además, realizar encuestas de clima laboral para medir el impacto de estas medidas en la percepción de los trabajadores.

7. Aplicar estadística inferencial en investigaciones posteriores para el estudio correlacional de las variables con los datos individuales de la contestación de cada colaborador, siendo una limitante en el presente proyecto por la falta de datos obtenidos.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082. (11 de Mayo de 2017). Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. *Ministerio del Trabajo de Ecuador*.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-196. (09 de Octubre de 2024). Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleadores públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Ministerio del Trabajo de Ecuador*.

Alli, B. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety* (Second ed.). https://www.ilo.org/media/326971/download

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig Salud Univ Boyacá, 8*(2), 131-146. https://doi.org/https://doi.org/10.24267/23897325.553

Calderón, C. (2021). *Evaluación del riesgo psicosocial con la metodología FPSICO 4.0 en una distribuidora de gases industriales y propuesta de control en el año 2021.* Tesis de Grado, Universidad Internacional SEK. https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4265

Capelo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de hospitales de Latinoamérica.* Tesis de Maestría, Universidad del Azuay. https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11188

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29*(4), 380-391. https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Artículo 32. Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Artículo 33. Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Artículo 363. Ecuador.

Decisión 584 CAN. (07 de Mayo de 2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 11. *Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores*.

Decreto Ejecutivo 255. (02 de Mayo de 2024). Reglamento de seguridad y salud en el trabajo. *Ministerio del Trabajo de Ecuador*.

Díaz, M., López, F., Terán, M., Rivera, C., & López, A. (2022). Análisis de los factores de riesgos psicosociales en la industria automotriz en México. *South Florida Journal of Development, 3*(4), 2675-5459. https://doi.org/https://doi.org/10.46932/sfjdv3n4-017

Díaz, P. (2023). *Prevención de riesgos laborales Seguridad Salud Laboral* (3 ed.). Madrid: Ediciones Parainfo. https://doi.org/ISBN: 978-84-283-5986-3

Estrella, X., y Enríquez, M. (2021). Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda. *Polo del Conocimiento, 6*(12), 510-533. https://doi.org/10.23857/pc.v6i12.3388

Gallegos, M. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *SciELO, 5*(1), 1-13. https://doi.org/https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09

Gómez, M., y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*(23), 189-217. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.).

INSHT. (2012). *Notas Técnicas de Prevención 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/27-serie-ntp-numeros-926-a-960-ano-2012/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-926

INSST. (2022). *AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 - Año 2022*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022

Lara, A., y Velastegui, R. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *SciELO, 12*(4), 1-8. https://doi.org/ISSN 2218-3620

Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación, 2*(4), 543-554. https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003

Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum, 30*(2). https://doi.org/http://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual* (Vol. III). The Scarecrow. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

Olmedo, C. (2022). *Evaluación de los riesgos psicosociales en una concesionaria de vehículos en la ciudad de Guayaquil en las áreas de administración, venta y post-venta.* Tesis de Maestría, Escuela Superior Poltécnica del Litoral. https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/56604/1/T-112905%20Carlos%20Alberto%20Olmedo%20Ayala.pdf

Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psykhe, 31*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383

Pardo, A. (1997). ¿Qué es la salud? *Revista de Medicina de la Universidad de Navarra*, 1-6. https://doi.org/https://doi.org/10.15581/021.6870

Porras, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*(29), 161-178. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173

Rachid, A. (2024). SS69-03 Psychosocial risks in the automotive industry in Tangier. *Occupational Medicine, 74*, 0. https://doi.org/https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0397

Resolución No. C.D. 513. (04 de Marzo de 2016). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*.

Rodriguez, A., Cruz, A., & González, J. (2020). Demandas Tecnológicas, Laborales y Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19. *Ciencias de la conducta, 35*(1), 157-178.

Rodriguez, E. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social, 11*(1), 1-39. https://doi.org/https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2*(3), 127-141. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007

Ruiz, C., y Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 24*(1), 6-11. https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01

Sornoza, M., y Salvador, J. (2023). Factores de riesgo psicosociales en trabajadores motorizados servicio de entrega a domicilio en Manta. *Revista San Gregorio, 1*(54), 1390-7247. https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v0i54.2404

Tello, D. (2018). *Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial mediante el método F-PSICO V3.1 en la empresa automotriz Fisum Ecuador.* Tesis de Maestría, Universidad de las Américas. https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9337

Toner, C. (2024). Clima ético benevolente y comportamiento creativo: el papel moderador secuencial de la autonomía laboral y de la motivación intrínseca en el sector eléctrico colombiano. *SciELO, 68*(2), 1-24. https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4773