



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la carrocería Yaulema Jr. en
el período 2024

Trabajo de Titulación para optar al título de Ingeniero Industrial

Autores:

Morales Bravo, Danna Katherine

Yanqui Avilés, Vanesa Elizabeth

Tutor:

PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia

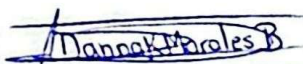
Riobamba, Ecuador. 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, **Danna Katherine Morales Bravo**, con cédula de ciudadanía **0605064161**, y **Vanessa Elizabeth Yanqui Avilés**, con cédula de ciudadanía **0605348143**, respectivamente autoras del trabajo de investigación titulado: "Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la carrocería Yauléma Jr. en el período 2024", certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedemos a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de nuestra entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



Danna Katherine Morales Bravo

060506416-1



Vanessa Elizabeth Yanqui Avilés

060534814-3



ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 11 días del mes de abril de 2025, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por las estudiantes **DANNA KATHERINE MORALES BRAVO** con CC: **0605064161** y **VANESA ELIZABETH YANQUI AVILÉS** con CC: **0605348143**, de la carrera **INGENIERÍA INDUSTRIAL** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado **"EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CARROCERÍA YAULEMA Jr. EN EL PERÍODO 2024"**, por lo tanto, se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.



Firmado electrónicamente por:
**EDMUNDO BOLIVAR
CABEZAS HEREDIA**

PhD. Edmundo Cabezas Heredia, Mgs.
TUTOR(A) PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la carrocería Yaulema Jr. en el período 2024, presentado por Morales Bravo Danna Katherine, con cédula de identidad número 0605064161, y Yanqui Avilés Vanesa Elizabeth, con cédula de identidad número 0605348143, bajo la tutoría del PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 05 de mayo de 2025

Gabriela Serrano, Mgs.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Fabián Silva Frey, Mgs.

MIEMBRO DE TRIBUNAL DE GRADO



Manolo Córdova, Mgs.

MIEMBRO DE TRIBUNAL DE GRADO





CERTIFICACIÓN

Que, **Danna Katherine Morales Bravo** con CC: **0605064161** y **Vanessa Elizabeth Yanqui Avilés** con CC: **0605348143**, estudiantes de la Carrera **Ingeniería Industrial**, Facultad de **Ingeniería**; han trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la carrocería Yaulema Jr. en el período 2024**", cumple con el 8%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO MAGISTER**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 11 de abril de 2025



Firmado electrónicamente por:
**EDMUNDO BOLIVAR
CABEZAS HEREDIA**

PhD. Edmundo Cabezas Heredia, Mgs.
TUTOR

DEDICATORIA

A Dios, mi guía y fortaleza, quien con su infinita sabiduría ha iluminado mi camino y me ha permitido alcanzar esta meta.

A mi madre, Lourdes Bravo, por su amor incondicional y su constante apoyo, siempre presente, a pesar de la distancia. A mi abuelita, Deisy Saquicaray, quien ha sido como una segunda madre para mí y con quien compartí esta etapa de mi vida. Su ternura, esfuerzo y dedicación me han enseñado que todo sueño es posible. Gracias por todo lo que me han dado y por su amor infinito. Las amo mucho, y algún día espero poder retribuir todo lo que han hecho por mí.

A mis hermanos, Víctor y Luis, por ser pilares fundamentales en mi vida. Su guía y ejemplo han sido mi mayor fuente de inspiración.

A mi enamorado, Jordan Gavilanez, por ser mi soporte, brindándome seguridad, apoyo y amor en todo momento.

A mi mejor amigo, José Quisnancela, por creer en mí cuando yo misma dudaba. Su amistad y confianza me han impulsado a seguir adelante con determinación.

Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi corazón. Gracias por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y por creer en mí en cada paso de este camino. Sin ustedes, este sueño no habría sido posible. Como decía Winston Churchill, “El éxito consiste en ir de fracaso en fracaso sin perder el entusiasmo.”

Danna Morales

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, quien, con su infinita bondad, me ha dado la vida y la fortaleza para alcanzar este momento tan significativo en mi formación profesional. A él le agradezco cada bendición recibida, cada lección aprendida y la guía constante que ilumina mi camino. Sin su amor y misericordia, nada de esto sería posible.

A mis padres, Marco Yanqui y Nora Avilés, pilares fundamentales de mi vida y mi mayor inspiración. A mi madre, por su sacrificio y amor incondicional, ejemplo de fortaleza que me ha enseñado a nunca rendirme. A mi padre, por su apoyo, sabiduría y perseverancia, cualidades que siempre guiarán mi camino. Gracias por creer en mí, inculcarme valores sólidos y brindarme un amor inmenso que me ha impulsado a superar cada obstáculo. Los amo con todo mi corazón y les dedico este logro como un reconocimiento a todo lo que han hecho por mí. Espero que este esfuerzo sea una pequeña retribución al inmenso amor, sacrificio y dedicación que han depositado en mi vida. Este triunfo, sin duda, es tanto suyo como mío.

A Cristhian, mi compañero de vida, por su apoyo emocional, comprensión y paciencia. Gracias por estar a mi lado en cada paso de este proceso, brindándome fuerzas en los momentos difíciles y celebrando mis logros conmigo.

Vanesa Yanqui

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad y sabiduría, que me guiaron en cada paso del camino. A mi madre, mi mejor amiga y confidente, por su amor incondicional y apoyo constante. A mi abuelita, mi primera maestra, por inculcarme el amor por el aprendizaje y la perseverancia.

A mis hermanos, cómplices y motivadores, por celebrar mis logros como propios. A mis educadores, por despertar mi curiosidad y amor por el aprendizaje. A la Universidad Nacional de Chimborazo y a la carrera de Ingeniería Industrial, por formarme profesionalmente y abrirme oportunidades.

Un agradecimiento especial al PhD. Edmundo Cabezas, mi tutor, por su paciencia, sabiduría y valiosas correcciones que fueron clave en el éxito de este trabajo. A todos los que, de alguna manera, contribuyeron a este logro, mi más sincero agradecimiento por su confianza y apoyo.

Y finalmente, a mí misma, por mi perseverancia, dedicación y esfuerzo. Este logro es el resultado de muchos años de trabajo y sacrificio, y estoy muy orgullosa de haberlo alcanzado.

Danna Morales

A Dios, por darme la fortaleza, sabiduría y salud necesarias para alcanzar esta meta. Sin su guía y bendiciones, este logro no habría sido posible.

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, y por ser mi principal fuente de inspiración.

A mi hermano Marco Yanqui, por estar siempre presente cada día, apoyándome y compartiendo mis alegrías y desafíos.

A mi hermana Daysi Yanqui, por su confianza en mí, brindándome ánimo y siendo una fuente constante de motivación.

A mi tutor, PhD. Edmundo Cabezas, por su dedicación, orientación y paciencia. Gracias por compartir su conocimiento, ofrecerme valiosos consejos y las herramientas necesarias para completar este trabajo con éxito.

A todas las personas que confiaron en mí y me apoyaron a lo largo de este camino, gracias por ser parte fundamental en mi crecimiento y logro.

Vanessa Yanqui

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

ACTA FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL

CERTIFICACIÓN ANTI-PLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I	20
1. INTRODUCCIÓN.....	20
1.1. Planteamiento del Problema.....	21
1.2. Formulación del Problema	24
1.3. Objetivos	24
1.3.1. General.....	24

1.3.2. Específicos	24
CAPÍTULO II	25
2. MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes	25
2.2. Marco Teórico	27
2.2.1. Factores Psicosociales en el Trabajo.....	27
2.2.2. Áreas de Factores Psicosociales.....	28
2.2.3. Alpha de Cronbach	31
2.2.4. KMO	31
2.2.5. Cuestionario del Ministerio del Trabajo	32
2.3. Marco Conceptual	36
2.3.1. Definiciones	36
2.4. Marco Legal	39
CAPÍTULO III.....	43
3. METODOLOGÍA.....	43
3.1. Tipo de Investigación	43
3.2. Diseño de la Investigación	43
3.2.1. Enfoque	43
3.3. Técnicas de Recolección de Datos	44
3.3.1. Evaluación.....	44

3.4.	Población de Estudio y Tamaño de Muestra	45
3.4.1.	Población.....	45
3.4.2.	Muestra	46
3.5.	Hipótesis.....	46
3.6.	Operación de las variables.....	47
CÁPITULO IV.....		48
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
4.1.	Variables Sociodemográficas, Dimensiones y Niveles de Riesgo Psicosocial	48
CAPÍTULO V		94
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
5.1.	Conclusiones	94
5.2.	Recomendaciones.....	95
CÁPITULO VI.....		96
6.	PROPUESTA	96
6.1.	Introducción	96
6.2.	Objetivos	96
6.3.	Factores de Riesgos Psicosociales.....	96
6.4.	Psicología Organizacional Positiva.....	98
6.5.	Medidas Preventivas	100
6.5.1.	Implementación de las Medidas Preventivas	100

BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones del cuestionario del Ministerio del Trabajo	33
Tabla 2: Nivel de riesgo por dimensión del cuestionario del Ministerio del Trabajo	34
Tabla 3: Resultado global por dimensión del cuestionario del Ministerio del Trabajo	35
Tabla 4: Nivel de riesgo general.....	35
Tabla 5: Fiabilidad Alpha de Cronbach.....	44
Tabla 6: Confiabilidad KMO.....	45
Tabla 7: Phi V de Cramer para correlación	45
Tabla 8: Matriz de operatividad de las variables	47
Tabla 9: Alpha de Cronbach del cuestionario del Ministerio de Trabajo.....	50
Tabla 10: KMO del cuestionario del Ministerio de Trabajo.....	50
Tabla 11: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y carga de trabajo.....	64
Tabla 12: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el desarrollo de competencias	65
Tabla 13: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el liderazgo.....	66
Tabla 14: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el margen de control	67
Tabla 15: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y la organización del trabajo	68
Tabla 16: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y la recuperación.....	69
Tabla 17: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el soporte-apoyo.....	70
Tabla 18: Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género entre el género y otros puntos importantes.....	71
Tabla 19: Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género entre la edad y carga de trabajo	72
Tabla 20: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el desarrollo de competencias.	73

Tabla 21: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el liderazgo	74
Tabla 22: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el margen de control.....	75
Tabla 23: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y la organización del trabajo	76
Tabla 24: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y la recuperación	77
Tabla 25: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el soporte-apoyo	78
Tabla 26: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y otros puntos importantes	79
Tabla 27: Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y carga de trabajo	80
Tabla 28: Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y el desarrollo de competencias	82
Tabla 29: Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y el liderazgo	83
Tabla 30: Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y el margen de control	84
Tabla 31: Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y la organización del trabajo ...	85
Tabla 32: Interpretación del Chi-cuadrado el estado civil y la recuperación	86
Tabla 33: Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género entre el estado civil y el soporte- apoyo.....	87
Tabla 34: Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y otros puntos importantes	88
Tabla 35: Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y V de Cramer los niveles de riesgo psicosocial.....	90
Tabla 36: Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y los niveles de riesgo psicosocial	91
Tabla 37: Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y los niveles de riesgo psicosocial	92
Tabla 38: Factores psicosociales.....	97
Tabla 39: Pilares fundamentales de la psicología organizacional positiva.....	99

Tabla 40: Matriz de Prevención de Riesgos Psicosociales	101
--	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama Ishikawa	23
Figura 2: Género de los trabajadores encuestados en la Carrocería Yaulema Jr.	48
Figura 3: Edad de los trabajadores encuestados en la Carrocería Yaulema Jr.	49
Figura 4: Estado civil de los trabajadores encuestados en la Carrocería Yaulema Jr.	49
Figura 5: Resultado dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	51
Figura 6: Resultado dimensión 2. Desarrollo de Competencias.....	52
Figura 7: Resultado dimensión 3. Liderazgo.....	53
Figura 8: Resultado dimensión 4. Margen de acción y control	54
Figura 9: Resultado dimensión 5. Organización del trabajo	55
Figura 10: Resultado dimensión 6. Recuperación.....	56
Figura 11: Resultado dimensión 7. Soporte y Apoyo.....	57
Figura 12: Resultado dimensión 8. Otros puntos importantes.....	61
Figura 13: Resultado de los Riesgos Psicosociales	62
Figura 14: Correlación entre el género y carga de trabajo.....	63
Figura 15: Correlación entre el género y el desarrollo de competencias.....	64
Figura 16: Correlación entre el género y el liderazgo	65
Figura 17: Correlación entre el género y el margen de control	66
Figura 18: Correlación entre el género y la organización del trabajo.....	67
Figura 19: Correlación entre el género y la recuperación	68
Figura 20: Correlación entre el género y el soporte-apoyo	69
Figura 21: Correlación entre el género y otros puntos importantes	70
Figura 22: Correlación entre la edad y carga de trabajo.....	72

Figura 23: Correlación entre la edad y el desarrollo de competencias	73
Figura 24: Correlación entre la edad y el liderazgo.....	74
Figura 25: Correlación entre la edad y el margen de control	75
Figura 26: Correlación entre la edad y la organización del trabajo.....	76
Figura 27: Correlación entre la edad y la recuperación.....	77
Figura 28: Correlación entre la edad y el soporte-apoyo.....	78
Figura 29: Correlación entre la edad y otros puntos importantes.....	79
Figura 30: Correlación entre el estado civil y carga de trabajo	80
Figura 31: Correlación entre el estado civil y el desarrollo de competencias	81
Figura 32: Correlación entre el estado civil y el liderazgo.....	82
Figura 33: Correlación entre el estado civil y el margen de control.....	83
Figura 34: Correlación entre el estado civil y la organización del trabajo	84
Figura 35: Correlación entre el estado civil y la recuperación	85
Figura 36: Correlación entre el estado civil y el soporte-apoyo.....	86
Figura 37: Correlación entre el estado civil y otros puntos importantes	88
Figura 38: Correlación entre el género y los niveles de riesgo psicosocial.....	89
Figura 39: Correlación entre la edad y los niveles de riesgo psicosocial	91
Figura 40: Correlación entre el estado civil y los niveles de riesgo psicosocial	92

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Tríptico sobre riesgo psicosocial (parte frontal)	107
Anexo 2: Tríptico sobre riesgo psicosocial (parte posterior)	107
Anexo 3: Collage de la charla sobre los riesgos psicosociales.....	108
Anexo 4: Listado de Asistencia de los trabajadores de la carrocería Yaulema Jr.	108
Anexo 5: Cuestionario del Ministerio del Trabajo	108
Anexo 6: Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales	108
Anexo 7: Tríptico Ambiente Laboral (parte frontal).....	108
Anexo 8: Tríptico Ambiente Laboral (parte posterior)	108
Anexo 9: Collage de la capacitación sobre mejorar el ambiente laboral	108
Anexo 10: Registro de asistencia de los jefes de la carrocería Yaulema Jr.	108
Anexo 11: Registro de asistencia de los trabajadores de la carrocería Yaulema Jr.	108
Anexo 12: Oficio de Socialización y Capacitación.....	108

RESUMEN

El sector de las carrocerías, clave para la economía local, enfrenta condiciones laborales que pueden generar riesgos psicosociales, afectando tanto la salud como el rendimiento de los trabajadores. Esta investigación evaluó dichos riesgos en la empresa Carrocería Yaulema Jr., ubicada en Calpi-Riobamba, mediante el cuestionario del Ministerio de Trabajo. La encuesta, aplicada a 90 trabajadores, permitió evaluar ocho dimensiones del riesgo psicosocial, clasificando los resultados en tres niveles: alto, medio y bajo. Con un enfoque descriptivo y de campo, se recopilaron datos cuantitativos. Los resultados mostraron que el 52 % de los trabajadores presentó un riesgo medio (47 personas), el 48 % un riesgo bajo (43 personas) y ninguno presentó un riesgo alto, lo que sugiere la prevalencia de niveles de riesgo entre medio y bajo. Para analizar la relación entre variables sociodemográficas (género, edad y estado civil) y los niveles de riesgo psicosocial, se aplicaron pruebas estadísticas como el V de Cramer y Chi-cuadrado, encontrándose una relación significativa únicamente con el género.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Niveles, Ministerio de Trabajo, Bienestar laboral, Prevención.

ABSTRACT

The coachbuilding sector, essential to the local economy, faces working conditions that can generate psychosocial risks, affecting workers' health and performance. Using the Ministry of Labor's official questionnaire, this study assessed these risks at the company Carrocería Yaulema Jr., located in Calpi-Riobamba. The survey, administered to 90 workers, evaluated eight dimensions of psychosocial risk and classified results into three levels: high, medium, and low. Quantitative data were collected through a descriptive and field-based approach. Results showed that 52% of the workers were at medium risk (47 individuals), 48% were at low risk (43 individuals), and none were at high risk, suggesting a predominance of medium to low levels of risk. To examine the relationship between sociodemographic variables (gender, age, and marital status) and levels of psychosocial risk, statistical tests such as Cramér's V and Chi-square were applied, revealing a significant relationship only with gender.

Keywords: Psychosocial risk factors, Risk levels, Ministry of Labor, Workplace well-being, Prevention.

Reviewed by:



Lic. Eduardo Barreno Freire. Msc.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604936211

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

Moreno y Báez (2010) destacan que los seres humanos dedican una parte fundamental de su vida al trabajo, por lo que es crucial garantizar un entorno laboral que fomente relaciones interpersonales positivas y equidad.

Los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral surgen cuando existen tensiones y estrés, afectando negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Entre estos factores se incluyen la carga de trabajo, el ritmo y tipo de tareas, los horarios, el entorno físico, los recursos disponibles, la cultura organizacional, las responsabilidades asignadas, las relaciones interpersonales, el rol dentro de la organización, las oportunidades de desarrollo profesional, la conciliación entre la vida laboral y personal, así como la estabilidad laboral (Beltrán et al., 2011).

Existen diversas metodologías validadas para evaluar los riesgos psicosociales, como el FPSICO, ISTAS 21, el test de Navarra y el Cuestionario del Ministerio de Trabajo (Olmos, 2019). En este estudio, se optó por el Cuestionario del Ministerio de Trabajo debido a su amplia aplicación en el contexto ecuatoriano y su adaptación a las características específicas de la Carrocería Yaulema Jr. Este cuestionario, compuesto por 58 preguntas distribuidas en 8 dimensiones, permite evaluar los niveles de riesgo psicosocial entre los trabajadores. Según el Ministerio del Trabajo (2018), esta metodología es ampliamente aceptada en Ecuador, ya que ofrece una medición precisa de los riesgos psicosociales en áreas clave del entorno laboral.

El objetivo principal de este trabajo fue evaluar los niveles de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Carrocería Yaulema Jr. durante el período 2024 y proponer, como novedad, una

guía basada en principios de psicología organizacional positiva para promover el bienestar y la satisfacción laboral.

Para alcanzar este objetivo, se utilizó un enfoque cuantitativo con herramientas estadísticas para clasificar los niveles de riesgo psicosocial en bajo, medio y alto. Se evaluó la fiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach y su confiabilidad mediante el índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin); además, se analizó la correlación entre las variables sociodemográficas y los niveles de riesgo psicosocial utilizando los estadísticos V de Cramer y Chi-cuadrado.

1.1.Planteamiento del Problema

Carrocería Yaulema Jr. es una empresa privada ubicada en Calpi, una parroquia rural del cantón Riobamba, dedicada a la construcción y reparación de carrocería para buses. Con más de 15 años de experiencia, cuenta con mano de obra calificada y procesos de manufactura tecnificados. Desde el año 2014, ha sido certificada por la ANT (Agencia Nacional de Tránsito), cumpliendo con las normas y estándares de calidad exigidos en Ecuador. Esta trayectoria y certificación no solo aseguran la calidad de sus productos, sino que también la posicionan como un actor relevante en la matriz productiva, ofreciendo soluciones de alta calidad para el transporte de pasajeros.

Vargas (2020) determinó que, en un estudio realizado en China, determinó que la prevalencia de ansiedad en el personal sanitario fue del 23,04%. Además, se observó que esta prevalencia era mayor en las mujeres en comparación con los hombres, y en las enfermeras en comparación con los médicos. Por otro lado, en la población general de China, se identificó que un 53,8% presentaba un impacto psicológico moderado a severo, un 16,5% tenía síntomas depresivos, un 28,8% presentaba síntomas de ansiedad y un 8,1% sufría de estrés. Todos estos niveles fueron clasificados como moderados y severos. (p. 21)

Martínez y Uribe (2019) realizaron una investigación en Colombia para identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en profesionales de una institución de salud de nivel III en la ciudad de Bucaramanga. Los resultados mostraron que el 76,06% de la muestra presentaba un nivel muy alto de riesgo psicosocial intralaboral, especialmente en lo que respecta a las demandas laborales. (p. 101)

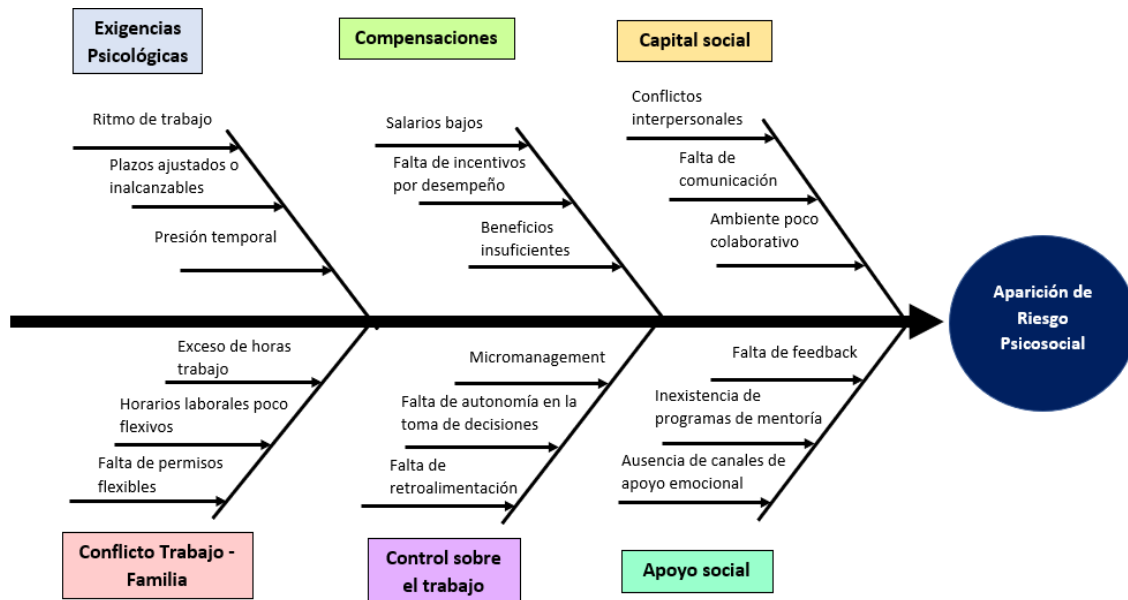
Barral y Pérez (2021) señalaron que un estudio en Cuenca, Ecuador, sobre el impacto de los riesgos psicosociales en el personal administrativo, específicamente en funciones técnicas y gerenciales en el campo de la salud. Los resultados revelaron que el 65% de la muestra estaba compuesto por mujeres, mientras que el 35% eran hombres. Se observó que, de las 19 dimensiones analizadas, 17 afectaban más a las mujeres. Sin embargo, los hombres presentaron un riesgo alto y muy alto en una única dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo, en comparación con las mujeres, con una proporción de 2 a 1. En cuanto a la exposición a factores psicosociales, se encontró que el 51,02% de los sujetos evaluados presentaban un riesgo alto y muy alto. A excepción de la dimensión: Exigencias de la responsabilidad del cargo, las demás dimensiones afectaron a más del 30% de la muestra estudiada. (p. 277)

Hernández (2023) realizó un análisis estadístico y cualitativo en el GAD Municipal de Sucumbíos sobre los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados en las áreas administrativa y operativa. En el área administrativa, se encontró que el 22% de los empleados enfrenta un riesgo bajo, el 50% enfrenta un riesgo medio y el 28% enfrenta un riesgo alto. Por otro lado, en el área operativa, el 10% de los empleados presenta un riesgo bajo, el 39% enfrenta un riesgo medio y el 51% enfrenta un riesgo alto. Estos datos indican que, aunque una parte significativa de los empleados trabaja en un

entorno relativamente saludable y seguro, existe un número considerable de trabajadores que enfrentan desafíos significativos en su salud emocional y bienestar, aunque estos aún no alcanzan niveles alarmantes. (p. 14)

Figura 1:

Diagrama Ishikawa



Nota: Factores laborales que contribuyen a riesgos psicosociales y su impacto en los empleados.

El diagrama de Ishikawa presentado anteriormente muestra diferentes posibles causas de riesgos psicosociales en el trabajo, divididas en seis categorías principales: exigencias psicológicas, compensaciones, capital social, conflicto trabajo-familia, control sobre el trabajo y apoyo social. Estas causas incluyen factores como una carga laboral elevada, compensaciones inadecuadas, un ambiente laboral poco colaborativo, horarios inflexibles, micromanagement y falta de apoyo emocional. En conjunto, estas causas pueden generar estrés, ansiedad, insatisfacción laboral y sensación de aislamiento, lo que contribuye a la aparición y empeoramiento de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

1.2. Formulación del Problema

¿En qué medida están presentes los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Carrocería Yaulema Jr. y cuál es su correlación con las variables sociodemográficas (género, edad y estado civil) para determinar su impacto?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

- Evaluar los factores de riesgos psicosociales mediante el cuestionario del Ministerio del Trabajo para determinar los niveles de riesgo.

1.3.2. Específicos

- Realizar una prueba piloto para establecer la fiabilidad y confiabilidad del cuestionario del Ministerio de Trabajo mediante el Alpha de Cronbach y KMO.
- Evaluar los factores de riesgos psicosociales a los trabajadores de la carrocería "Yaulema Jr", mediante el cuestionario del Ministerio de Trabajo, para priorizar los niveles en: alto, medio y bajo que requieran ser intervenidos.
- Elaborar una guía para prevenir riesgos psicosociales en el trabajo usando principios de psicología organizacional positiva, con el fin de mejorar el bienestar emocional y la productividad de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El estudio de Ríos et al. (2020) se presenta como una contribución significativa, al evidenciar la relación entre ciertos riesgos psicosociales y el rendimiento en una empresa de fabricación de carrocerías en Dosquebradas, Risaralda. A continuación, se resumen sus hallazgos y las propuestas de intervención encaminadas a optimizar el ambiente de trabajo y promover el bienestar integral de los empleados.

Llevaron a cabo un estudio cuantitativo y empírico-analítico en el cual identificaron una correlación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral en la empresa. Encontraron que factores como la claridad, consistencia de los roles, las demandas ambientales y físicas, así como las demandas cuantitativas, estaban asociados con un alto riesgo y un rendimiento laboral afectado. Esto se reflejó en tasas más altas de incapacidades y ausentismo. Por otro lado, observaron una correlación moderada entre el liderazgo, el control, la autonomía y la gestión del cambio, con criterios de rendimiento como el liderazgo, la puntualidad y la disposición al cambio. En este sentido, los autores proponen una estrategia de intervención con el objetivo de prevenir y mitigar estos riesgos, promoviendo la salud física y mental de los trabajadores y optimizando el rendimiento laboral. Además, enfatizan la necesidad de implementar un programa de riesgo psicosocial, el cual deberá ser gestionado por un profesional en psicología especializado en seguridad y salud en el trabajo. (pp. 28-29)

Según Morán (2020), la identificación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral es fundamental para promover un ambiente de trabajo saludable y prevenir condiciones que puedan afectar el bienestar de los empleados.

Los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuestos el personal de la empresa 180 grados producciones, por medio del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo. La población total consistió en 27 trabajadores, los cuales están divididos por 14 hombres y 13 mujeres. En la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global un 60% de riesgo bajo, un 40% de riesgo medio, de esta manera se conoce cuáles son los riesgos que afectan a los trabajadores, para luego proponer un plan de acción de intervención psicosocial, con el fin de atender de manera inmediata dichas condiciones desfavorables que perjudican al trabajador. (p. 71)

La relación entre los factores psicosociales y la salud musculoesquelética en el ámbito laboral ha sido ampliamente estudiada. En este contexto, diversas investigaciones han demostrado que las condiciones laborales pueden influir directamente en el bienestar físico de los trabajadores.

En un estudio previo, Altamirano (2018, como se citó en Moya, 2023) exploró la relación entre los factores psicosociales y la sintomatología musculoesquelética en los trabajadores de Carrocería Pillapa, una empresa ubicada en Pelileo. La investigación incluyó a 17 empleados y utilizó el instrumento F-psico para evaluar dichos factores. Se identificó que variables como el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga laboral, la participación/supervisión, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales y el apoyo social presentaban niveles elevados en la población estudiada. Como resultado, se concluyó que estos factores mantenían una relación directa con la aparición de dolores crónicos en cuello y espalda, intensificándose a medida que los trabajadores reportaban mayores

niveles de riesgo en sus respuestas. Este estudio aporta evidencia relevante sobre el impacto de los factores psicosociales en la salud musculoesquelética de los empleados del sector de la carrocería. (p. 4)

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Factores Psicosociales en el Trabajo

Los factores psicosociales en el entorno laboral hacen referencia a las condiciones inherentes a la organización que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores

Según Duarte et al. (2019), los factores psicosociales no están limitados a un lugar o momento específico, ya que son características generales de una organización. Un aumento en los riesgos psicosociales implica un aumento en los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, y viceversa. Los factores psicosociales se refieren a las condiciones en el lugar de trabajo que están relacionadas con la estructura, el contenido y la ejecución de la tarea. Estos factores pueden tener un impacto significativo en el bienestar y la salud física, mental y social de los empleados.

En el contexto de la seguridad y la salud ocupacional, estos riesgos son especialmente desafiantes debido a las consecuencias tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Los efectos negativos de los riesgos psicosociales se reflejan en un rendimiento laboral deficiente, una disminución en la productividad, un aumento en el absentismo y un incremento en las tasas de accidentes laborales, lesiones y enfermedades ocupacionales. Todo esto provoca un aumento considerable en los costos directos e indirectos, lo que afecta negativamente la rentabilidad de la organización. (pp. 13-14)

Según la Comisión Ejecutiva Confederal de Unión General de Trabajadores (UGT, 2010, como se citó en Monar, 2023), “los factores de riesgo psicosocial reconocidos en los criterios

técnicos más solventes, como las Guías aportadas por la AESST y las Notas Técnicas Preventivas específicas del INSHT, se pueden clasificar básicamente en dos grandes áreas” (p. 21).

El entorno objetivo, o dimensión colectiva, abarca factores o desencadenantes de riesgos psicosociales que se dividen en tres categorías principales:

- Relativos al ambiente físico o material de trabajo
- Relativos a la organización
- Respecto al contenido de las tareas

Las condiciones subjetivas, o dimensión individual, son factores que pueden generar riesgos específicos para la salud del trabajador según su percepción y su capacidad para afrontarlos. Esta percepción, denominada entorno subjetivo o psicológico, está influida por diversos factores:

- Por las características de la persona y
- Por sus relaciones interpersonales. (p. 22)

2.2.2. Áreas de Factores Psicosociales

2.2.2.1. Factores del Entorno Objetivo.

Según la Comisión Ejecutiva Confederal (UGT, 2010, como se citó en Monar, 2023) mencionaron que, se destacan tres grupos principales de factores:

a. Ambiente físico de trabajo: Incluye factores del entorno laboral que afectan el confort del trabajador, como la iluminación, el ruido, la temperatura y el espacio disponible.

b. Organización del trabajo y modelos de gestión: Estos factores, aunque no se relacionan directamente con las tareas específicas del trabajador, influyen en su salud. La estructura y las prácticas de la organización pueden afectar la motivación y el

reconocimiento, o, por el contrario, deteriorar las condiciones de trabajo, aumentar la presión y reducir las recompensas. (p. 23)

Según la Asociación de empresas de Gipuzkoa (ADEGI, 2013, como se citó en Monar, 2023) resaltaron que, el clima laboral puede ser favorable u hostil, afectando el equilibrio biopsicosocial. Entre los principales factores de este grupo se destacan:

a. El modelo de relaciones laborales de una empresa impacta claramente en el clima sociolaboral. Por lo tanto, es crucial comprender la presencia de ciertas circunstancias en este entorno, tales como:

- Tasa de temporalidad en el conjunto de la empresa
- Niveles de externalización de relaciones de trabajo
- Tamaño de las empresas
- Grado de flexibilidad y/o precariedad en la gestión
- Expectativas de carrera profesional.

b. La cultura de gestión de recursos humanos puede influir en los riesgos psicosociales. Algunos modelos de dirección aumentan estos riesgos, mientras que otros los neutralizan o reducen. Así, por ejemplo:

- **Modelos pasivos o laissez-faire:** La empresa ejerce un control laxo sobre conflictos y tensiones.
- **Modelos paternalistas:** Se atienden intereses personales sin participación en la resolución de conflictos, gestionados directamente por el jefe.
- **Modelos autoritarios:** Limitan la comunicación y participación, generando conflictos. En contraste, un liderazgo basado en transparencia y comunicación reduce los riesgos psicosociales. (pp. 24-25)

Según De Aquero y Daza (1999, como se citó en Monar, 2023), el papel de cada individuo en la organización consiste en las expectativas de conducta asociadas con su puesto. Si el rol no está bien definido, puede generar problemas, tales como:

- **Ambigüedad de rol:** Ocurre cuando una persona carece de referencias claras o adecuadas para desempeñar su trabajo, ya sea por falta de información, interpretaciones múltiples o cambios frecuentes.
- **Conflicto de rol:** Sucede cuando las demandas del trabajo son incongruentes o incompatibles, provocando insatisfacción, menor implicación, disminución del rendimiento, temor y estrés. (p. 26)

2.2.2.2. Dimensión Individual Factores Subjetivos.

Según Romero y Buj (2008, como se citó en Monar, 2023), la percepción del entorno laboral varía entre trabajadores, ya que no todos interpretan la presión de la misma manera. Mientras que algunos la ven como un estímulo, otros la consideran una fuente de malestar. Estas diferencias dependen de diversos factores, entre los cuales destacan:

- Características de personalidad de cada uno de los trabajadores, revelándose unas más proclives que otras a efectos de la generación de desajustes psicosociales,
- Variables individuales de carácter personal: edad, sexo, formación.
- Experiencia vital y trayectoria, personal y profesional, de cada trabajador, así como expectativas individuales.
- Estados biológicos y hábitos de consumo y estilos de vida.
- Responsabilidades familiares.

La capacidad de afrontar situaciones peligrosas para la salud varía entre trabajadores y puede ser influenciada por el contexto organizativo y las circunstancias personales, profesionales y sociales. (p. 27)

2.2.3. Alpha de Cronbach

El análisis de confiabilidad es una técnica estadística destinada a evaluar la consistencia interna de un instrumento de medición. Para los instrumentos que incluyen ítems con escalas politómicas, el coeficiente Alfa de Cronbach se destaca como uno de los indicadores más utilizados para medir su fiabilidad.

Según Contreras y Novoa (2018) este análisis permite determinar la consistencia del instrumento al evaluar el grado de correlación entre sus ítems. Su aplicación es esencial en los procesos de validación de herramientas de investigación.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los ítems. (p. 3)

2.2.4. KMO

Garmendia (2017) destacó que el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es una medida estadística que se utiliza para evaluar la idoneidad de los datos en un análisis factorial.

Este coeficiente compara la magnitud de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial entre las variables. Su valor oscila entre 0 y 1, siendo más adecuado cuanto más se aproxima a 1. En términos generales, un valor de KMO superior a 0.6 se considera aceptable, mientras que valores más altos, como 0.8 o superiores, indican una excelente adecuación de la matriz de correlaciones para el análisis factorial. Esta medida es especialmente útil para determinar si las variables seleccionadas comparten suficiente varianza común como para justificar el uso de esta técnica estadística. (p. 60)

2.2.5. *Cuestionario del Ministerio del Trabajo*

Según el Ministerio de Trabajo (2018), el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales identifica factores que afectan la salud de los trabajadores y orienta medidas preventivas, presentando una estructura clara y fácil de aplicar.

El cuestionario está dirigido a organizaciones, especialmente aquellas con más de 10 trabajadores, y puede ser administrado por profesionales de seguridad, salud ocupacional o mental. Consta de 58 preguntas distribuidas en ocho dimensiones, utilizando una escala de Likert para calificar cada dimensión en niveles de riesgo bajo, medio y alto.

La Guía asociada proporciona lineamientos para su aplicación, análisis e interpretación de resultados. Además, incluye un instructivo para la tabular los datos, lo que minimiza errores manuales y optimiza el tiempo de procesamiento. A diferencia de otros métodos extranjeros, este cuestionario ecuatoriano no cuenta con una versión en línea para el procesamiento automatizado de datos, por lo que se recomienda el uso de programas como Excel o SPSS para el análisis de resultados. (pp. 5-6)

El cuestionario del Ministerio de Trabajo evalúa los riesgos psicosociales a través de diversas dimensiones, cada una evaluada a través de un conjunto específico de ítems. A continuación, se detallan las dimensiones y la distribución de los ítems en el cuestionario como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1:

Dimensiones del cuestionario del Ministerio del Trabajo

Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales		
Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41,50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43,48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Nota: Esta estructura permite una evaluación detallada de cada dimensión, facilitando la identificación de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

En la Tabla 2, se puede apreciar la clasificación de los niveles de riesgo en distintas dimensiones clave. A continuación, se presentan los rangos de calificación para cada dimensión.

Tabla 2:

Nivel de riesgo por dimensión del cuestionario del Ministerio del Trabajo

Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales			
Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes:	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota: Esta clasificación permite evaluar cada dimensión y tomar acciones para reducir el impacto de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

El resultado global del cuestionario del Ministerio de Trabajo se obtiene sumando el puntaje de todas las dimensiones, clasificando el nivel de riesgo psicosocial. A continuación, se presentan los rangos de riesgo en la Tabla 3.

Tabla 3:

Resultado global por dimensión del cuestionario del Ministerio del Trabajo

Resultado global	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
(Suma del puntaje de todas las dimensiones)	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Nota: Esta clasificación permite evaluar el riesgo general y orientar para mejorar el bienestar laboral.

El nivel de riesgo psicosocial se clasifica según la calificación obtenida en el cuestionario del Ministerio de Trabajo. A continuación, se presentan los rangos y su descripción como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4:

Nivel de riesgo general

Nivel de riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo de impacto moderado en seguridad y salud puede generar efectos nocivos, daños físicos y enfermedades ocupacionales a mediano plazo. Sin medidas preventivas continuas y adecuadas, la probabilidad y frecuencia de estos impactos aumentan.

Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga
------	-----------	--

Nota: Esta clasificación permite identificar la urgencia de intervención y aplicar medidas de prevención adecuadas.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Definiciones

Según el Ministerio del Trabajo (2018) clasifica las dimensiones de factores de riesgo psicosociales de la siguiente manera:

- **Carga y ritmo de trabajo:** Es el conjunto de exigencias mentales y físicas que enfrenta una persona en su entorno laboral, ya sea por una carga de trabajo excesiva o insuficiente, por el tiempo disponible o por la velocidad requerida para completar una tarea, las cuales pueden ser constantes o variar. La evaluación de carga y ritmo de trabajo se hace a partir de 4 ítems, número de ítems en el cuestionario: 1, 2, 3, 4.
- **Desarrollo de competencias:** Posibilidades de adquirir y fortalecer competencias, como habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes, alineadas con las exigencias actuales del trabajo, para aplicarlas de manera efectiva en el entorno. En este punto del desarrollo de competencias se hace a partir de 4 ítems, número de ítems en el cuestionario: 5, 6, 7, 8.
- **Liderazgo:** Rasgos personales y capacidades necesarias para liderar, coordinar, brindar retroalimentación, motivar, influir en el equipo para el cumplimiento de objetivos, fomentar una visión compartida, colaborar, comunicar información, dialogar,

reconocer logros y ajustar conductas cuando sea necesario. La evaluación del liderazgo se hace a partir de 6 ítems, el número de ítems en el cuestionario es: 9, 10, 11, 12, 13, 14.

- **Margen de acción y control:** Grado de implicación de una persona en la toma de decisiones relacionadas con su función laboral, incluyendo aspectos como los métodos y ritmo de trabajo, horarios, ambiente laboral y otros factores asociados. La evaluación de margen de acción y control se hace a partir de 4 ítems, el número de ítems en el cuestionario es: 15, 16, 17, 18.
- **Organización del trabajo:** Incluye los métodos de comunicación, el uso de la tecnología, la organización y asignación del trabajo, así como las exigencias cualitativas y cuantitativas relacionadas con las tareas laborales. La evaluación de organización del trabajo se hace a partir de 6 ítems, el número de ítems en el cuestionario es 19, 20, 21, 22 23, 24.
- **Recuperación:** Período dedicado al descanso y la recuperación de energía tras realizar actividades que requieren esfuerzo físico o mental en el trabajo, así como al tiempo destinado a la recreación, el esparcimiento, la vida familiar y otras actividades similares. La evaluación de recuperación se hace a partir de 5 ítems, el número de ítems en el cuestionario es 25, 26, 27, 28, 29.
- **Soporte y apoyo:** Estrategias y recursos, tanto formales como informales, implementados por los superiores y compañeros de trabajo para ayudar a resolver problemas laborales y extralaborales. La evaluación de soporte y apoyo se hace a partir de 5 ítems, el número de ítems en el cuestionario es 30, 31, 32, 33, 34.

- **Acoso discriminatorio:** Discriminación, exclusión o trato preferencial hacia una persona basado en factores como género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, antecedentes judiciales, apariencia física, embarazo, lactancia u otras características que limitan o vulneran el pleno ejercicio de sus derechos individuales o colectivos, ya sea en los procesos de selección o a lo largo de la relación laboral. La evaluación de acoso discriminatorio se hace a partir de 4 ítems, el número de ítems en el cuestionario es 35, 38, 53, 56.
- **Acoso laboral:** Tipo de acoso psicológico que se manifiesta mediante el hostigamiento intencional, reiterado y dirigido, a través de acciones crueles, maliciosas o vindicativas, con el objetivo de humillar o desestabilizar a una persona o a grupos de trabajadores y/o servidores, ya sea con un propósito instrumental o final. La evaluación de acoso laboral se hace a partir de 2 ítems, el número de ítems en el cuestionario es de 41, 50.
- **Acoso sexual:** Insinuaciones de carácter sexual sin el consentimiento de la otra persona, las mismas afectan su integridad física, psicológica y moral. La evaluación de acoso sexual se hace a partir de 2 ítems, el número de ítems en el cuestionario es de 43, 48.
- **Adicción al trabajo:** La dificultad de una persona para desconectarse del trabajo y la necesidad de asumir cada vez más tareas puede generar un riesgo psicosocial cuando el valor del trabajo se vuelve más importante que el bienestar personal y las relaciones interpersonales. Una característica distintiva de la adicción al trabajo, en comparación con otras adicciones, es que quienes trabajan en exceso suelen recibir elogios y recompensas, algo que rara vez sucede en otros casos. La evaluación de adicción al

trabajo se hace a partir de 5 ítems, el número de ítems en el cuestionario es de 36, 45, 51, 55, 57.

- **Condiciones del trabajo:** Son factores de riesgo, como las condiciones de seguridad, ergonomía, higiene y aspectos psicosociales, que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores y servidores durante el desempeño de sus actividades laborales. La evaluación de condiciones de trabajo se hace a partir de 2 ítems, el número de ítems en el cuestionario es de 40, 47.
- **Doble presencia (laboral – familiar):** Conflictos que pueden presentarse entre el trabajo y el área personal/familiar. La evaluación de doble presencia (laboral - familiar) se hace a partir de 2 ítems, el número de ítems en el cuestionario es de 46, 49.
- **Estabilidad laboral y emocional:** Preocupación con respecto al futuro laboral, escasez de motivación o inconformidad en el trabajo. La evaluación de estabilidad laboral y emocional se hace a partir de 5 ítems, el número ítems en el cuestionario es 37, 39, 42, 52, 54.
- **Salud auto percibida:** Percepción que tienen la persona acerca de la salud física y mental de acuerdo con las actividades que realiza en el trabajo. La evaluación de salud auto percibida se hace a partir de 2 ítems el número de ítems en el cuestionario es 44, 58. (pp. 20-22)

2.4. Marco Legal

El Ministerio del Trabajo, a través del acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082, dirigido por el Dr. Leonardo Berrezueta Carrión en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, decidió lo siguiente:

“Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto” (Ministerio del Trabajo, 2019).

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Capítulo I habla sobre Disposiciones Generales, Artículo 1, en los literales c y d, establece lo siguiente:

“c) Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.”

“d) Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores” (El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

Además, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) continúa aplicando su Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, establecido por el Decreto Ejecutivo 2393, el cual indica:

“Art. 11.- Obligaciones del Empleador: Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad” (Ministerio de Trabajo, 2020).

2.5. Glosario

1. **Factor:** Elemento o causa que actúan junto con otro (Real Academia Española, 2013, como se citó en Vélez y Rivera, 2024, p.14).
2. **Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos (Real Academia Española, 2013, citado por Vélez y Rivera, 2024, p.14).
3. **Fatiga:** Molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos prolongado o por otras causas, y en ocasiones produce alteraciones físicas (Real Academia Española, 2013, citado por Vélez y Rivera, 2024, p.14).
4. **Riesgo:** Es el resultado de la probabilidad de que se produzcan un acontecimiento y sus efectos desfavorables (Real Academia Española, 2013, citado por Vélez y Rivera, 2024, p.15).
5. **Riesgos Psicosocial:** Derivan de una inadecuada planificación, organización y gestión del trabajo, junto con un entorno social laboral deficiente. Estos factores pueden generar repercusiones psicológicas, físicas y sociales negativas, como el estrés laboral, el

agotamiento o la depresión (Real Academia Española, 2013, citado por en Vélez y Rivera, 2024, p.15).

6. **Salud.** Condición física y psíquica en que se encuentra un organismo en un momento determinado (Real Academia Española, 2013, citado por en Vélez y Rivera, 2024, p.15).
7. **Maltrato laboral:** “Cualquier acto de violencia contra el carácter físico o moral, la libertad física o sexual y la propiedad de cualquier persona que trabaje como empleado o trabajador; cualquier lenguaje que ofenda o desafíe la buena conducta o el derecho a la intimidad y el buen nombre de los involucrados en la relación de trabajo, o cualquier comportamiento que tenga por objeto menoscabar la autoestima y la dignidad de la persona involucrada en la relación de trabajo” (Ley 1010, 2006, citado por Sánchez y Aguilar, 2024, p. 11).
8. **Efectos en el trabajo:** “Efectos sobre el lugar de trabajo y los resultados laborales. Estos incluyen ausentismo, accidentes, despidos, reducción de la productividad, deterioro de las condiciones laborales, entre otros” (Resolución 2646, 2008, citado por Sánchez y Aguilar, 2024, p.10).
9. **Efectos en la salud:** “Los cambios pueden aparecer como signos o síntomas, ya sea solos o como parte de un cuadro clínico o diagnóstico” (Resolución 2646, 2008, citado por Sánchez y Aguilar, 2024, p.10).
10. **Estrés:** La actuación del trabajador, en términos de salud y en términos de pensamiento y conducta, en su empeño por responder a las necesidades derivadas de su vinculación personal, en el trabajo y fuera del trabajo (Resolución 2646, 2008, citado por en Sánchez y Aguilar, 2024, p.10).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Esta investigación integró diferentes tipos de estudio para analizar los factores de riesgo psicosocial en la Carrocería Yaulema Jr. Se utilizó una investigación descriptiva para identificar y clasificar los niveles de estos factores (alto, medio, bajo) entre los trabajadores. Además, se empleó una investigación correlacional para examinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las variables sociodemográficas. Estos enfoques permitieron obtener una visión general de los riesgos y profundizar en las posibles relaciones entre los factores.

Se llevó a cabo una investigación de campo, recolectando datos de manera directa mediante la aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo. Este enfoque permitió obtener información relevante para realizar un análisis detallado y diseñar estrategias de prevención.

3.2. Diseño de la Investigación

3.2.1. Enfoque

Se adoptó un enfoque cuantitativo en esta investigación, con el objetivo de analizar los factores de riesgo psicosocial en la Carrocería Yaulema Jr. Este enfoque se centró en medir y clasificar los niveles de riesgo (alto, medio y bajo) mediante el uso del cuestionario del Ministerio de Trabajo. Además, se aplicaron herramientas estadísticas, como el Alfa de Cronbach y el índice KMO, para garantizar la fiabilidad y confiabilidad del instrumento utilizado. Para evaluar la relación entre variables sociodemográficas (género, edad y estado civil) y los niveles de riesgo psicosocial, se aplicaron pruebas estadísticas como el V de Cramer y el Chi-cuadrado.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se realizó una investigación de campo mediante la aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo a los trabajadores de la Carrocería Yaulema Jr. Inicialmente, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 trabajadores para evaluar la fiabilidad del cuestionario, utilizando los coeficientes Alpha de Cronbach y KMO. Posteriormente, el cuestionario se aplicó de manera virtual a 90 trabajadores a través de Google Forms, lo que permitió obtener datos cuantitativos (medición de los niveles de riesgo) sobre los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante el programa SPSS, lo que facilitó el estudio de las dimensiones psicosociales y la identificación de los niveles de riesgo presentes en la empresa.

3.3.1. Evaluación

El Alpha de Cronbach mide la consistencia interna de un cuestionario, indicando su fiabilidad. Según Virla (2010), los valores de este coeficiente se interpretan de la siguiente manera como se indica en la Tabla 5.

Tabla 5:

Fiabilidad Alpha de Cronbach

Alpha de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota: Este coeficiente evalúa la fiabilidad del cuestionario.

Según Virla (2010), el valor KMO mide la adecuación muestral para realizar un análisis factorial. A continuación, se presentan los rangos de calidad del valor en la Tabla 6.

Tabla 6:

Confiabilidad KMO

Valores KMO	Calidad del Valor
$1 \geq KMO > 0,9$	Excelente
$0,9 \geq KMO > 0,8$	Bueno
$0,8 \geq KMO > 0,7$	Aceptable
$0,7 \geq KMO > 0,6$	Regular
$0,6 \geq KMO > 0,5$	Malo
$KMO < 0,5$	Inaceptable

Nota: Este valor ayuda a determinar la confiabilidad de los datos para el análisis factorial.

Según Virla (2010), el V de Cramer mide la fuerza de la relación entre dos variables categóricas. A continuación, se presentan los rangos de interpretación según la Tabla 7.

Tabla 7:

V de Cramer para correlación

V de Cramer	Interpretación
$> 0,25$	Muy Fuerte
De 0,15 a 0,25	Fuerte
De 0,10 a 0,15	Moderado
De 0,05 a 0,10	Bajo
De 0 a 0,05	No existe relación/Muy Bajo

Nota: Este valor permite evaluar la intensidad de la relación entre variables.

3.4.Población de Estudio y Tamaño de Muestra

3.4.1. Población

En la primera etapa del estudio, se consideró como población los datos de 90 trabajadores de la empresa Carrocería Yaulema Jr.

3.4.2. Muestra

Por ser un número reducido, no fue necesario la aplicabilidad de una muestra, pues se trabajará con la totalidad de la población.

3.5.Hipótesis

H_0 : No existe correlación significativa entre las variables sociodemográficas (género, edad, estado civil) y los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Carrocería Yaulema Jr.

H_i : Existe una correlación significativa entre las variables sociodemográficas (género, edad, estado civil) y los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Carrocería Yaulema Jr.

3.6. Operación de las variables

Tabla 8:

Matriz de operatividad de las variables

Variables	Definición	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Variable Independiente			
Variables Sociodemográficas			
Género	Son factores que se utilizan para describir y analizar la composición de una población, teniendo en cuenta aspectos sociales y demográficos.	Género: # de hombres y mujeres	Observación
Edad		Edad: # años	Test con variables sociodemográficas.
Estado Civil		Estado civil: # de personas Soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a.	
Variable Dependiente:			
Niveles de riesgo psicosocial	Son factores presentes en el entorno laboral que afectan negativamente el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.	Alto Medio Bajo	Cuestionario del Ministerio de Trabajo SPSS

Nota: En la tabla se muestra la matriz de operatividad de las variables dependiente e independiente.

CÁPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para evaluar los riesgos psicosociales, se aplicó el Cuestionario del Ministerio del Trabajo, compuesto por 58 ítems distribuidos en ocho dimensiones.

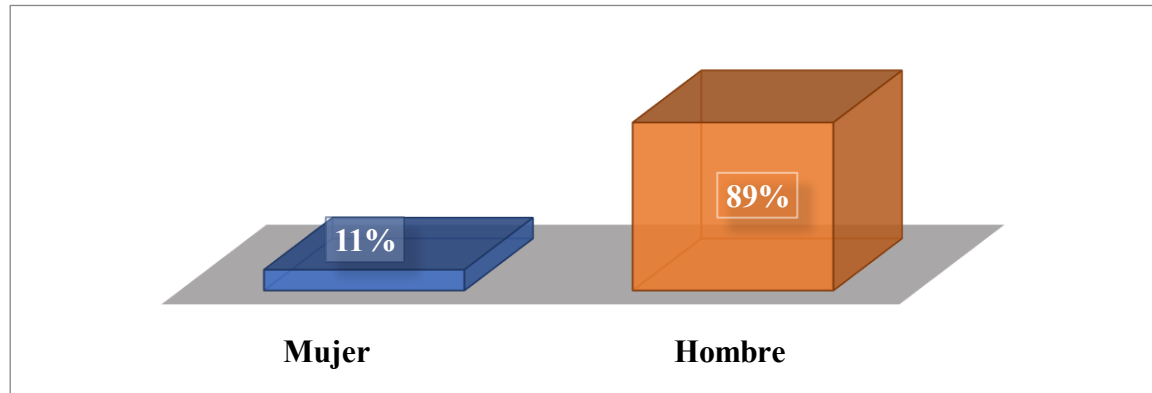
Con el fin de validar la hipótesis, se realizó una encuesta para analizar la correlación entre las variables sociodemográficas y los niveles de riesgo psicosocial.

4.1. Variables Sociodemográficas, Dimensiones y Niveles de Riesgo Psicosocial

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a las variables sociodemográficas:

Figura 2:

Género de los trabajadores encuestados en la Carrocería Yaulema Jr.



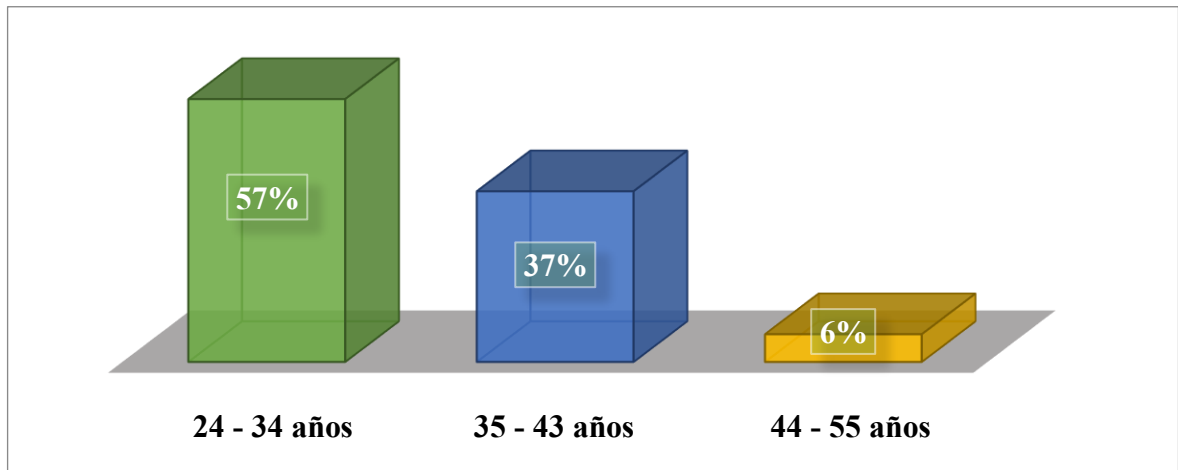
Nota: La figura muestra la distribución de género en Carrocería Yaulema Jr.

Interpretación: De los trabajadores encuestados, el 89 % (equivalente a 80 personas) son hombres, mientras que el 11 % (equivalente a 10 personas) son mujeres. Esto evidencia una marcada desigualdad de género en la composición del personal.

En cuanto a la edad de los trabajadores, los resultados son los siguientes:

Figura 3:

Edad de los trabajadores encuestados en la Carrocería Yaulema Jr.



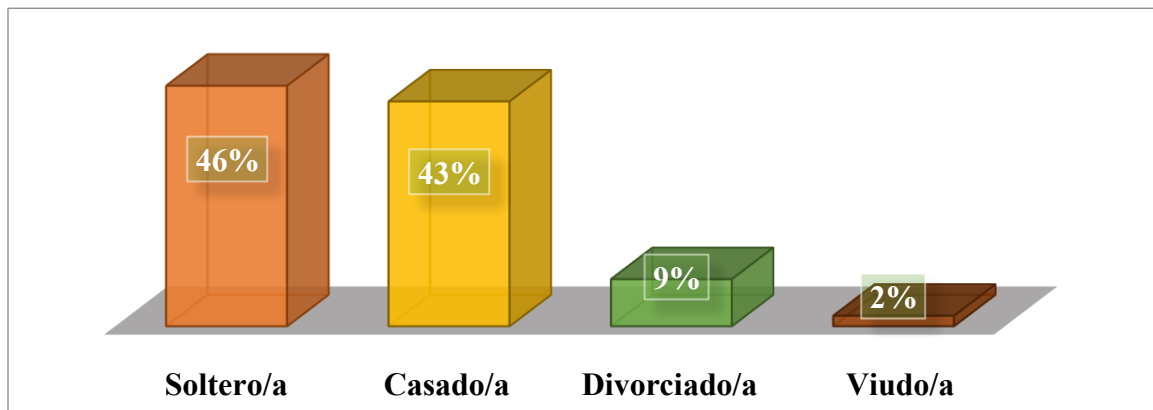
Nota: La figura muestra la distribución de edad en Carrocería Yaulema Jr.

Interpretación: El 57 % (equivalente a 51 personas) de los trabajadores tiene entre 24 y 34 años, el 37 % (equivalente a 33 personas) se encuentra en el rango de 35 a 43 años, y el 6 % (equivalente a 6 personas) tiene entre 44 y 55 años. Estos datos reflejan una mayor presencia de trabajadores jóvenes, aunque también existe una proporción significativa de personal con más experiencia.

Respecto al estado civil de los trabajadores:

Figura 4:

Estado civil de los trabajadores encuestados en la Carrocería Yaulema Jr.



Nota: La figura muestra la distribución del estado civil en Carrocería Yaulema Jr.

Interpretación: El 46 % (41 personas) de los trabajadores son solteros/as, el 43 % (39 personas) casados/as, el 9 % (8 personas) divorciados/as y el 2 % (2 personas) viudos/as. Esta diversidad en el estado civil podría influir en las dinámicas laborales.

Para cumplir con el primer objetivo de esta investigación, se calculó el coeficiente Alpha de Cronbach del cuestionario del Ministerio de Trabajo, con el fin de evaluar su fiabilidad.

Según Ministerio del trabajo (2018), “El cuestionario no es de aplicación obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional” (p.6).

Tabla 9:

Alpha de Cronbach del cuestionario del Ministerio de Trabajo

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,978	58

Nota: Esta tabla muestra la fiabilidad del Alpha de Cronbach con el número de elementos.

Interpretación: El alto valor de Alpha de Cronbach (0,978) indica una excelente consistencia interna, lo que confirma la fiabilidad y adecuación del cuestionario del Ministerio de Trabajo para el estudio.

En la siguiente tabla se valora la confiabilidad del cuestionario del Ministerio de Trabajo:

Tabla 10:

KMO del cuestionario del Ministerio de Trabajo

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,745

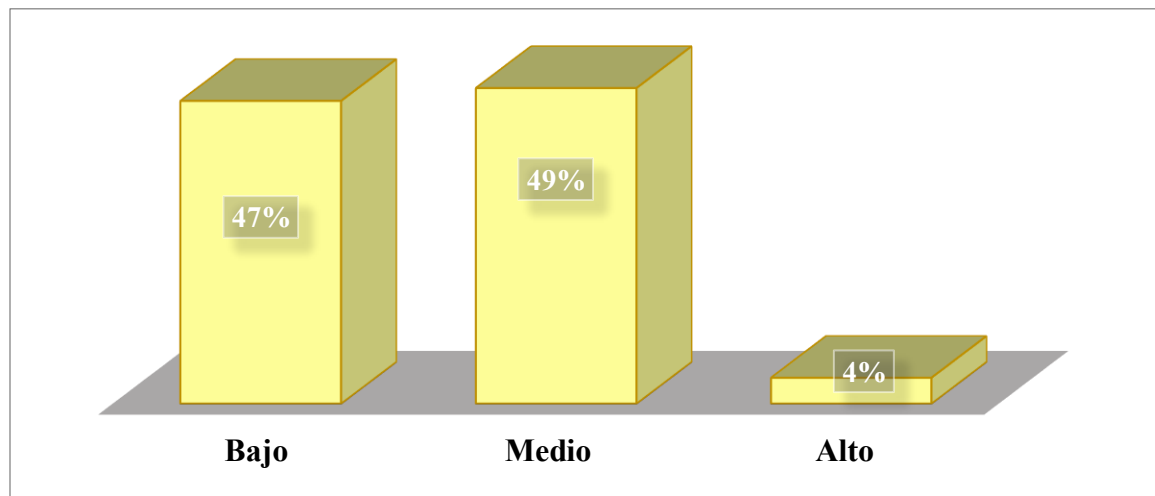
Nota: La tabla muestra la confiabilidad evaluada mediante el KMO y la prueba de Bartlett.

Interpretación: El valor del KMO obtenido es de 0,745, lo que refleja un nivel moderado de adecuación muestral. Esto indica que el cuestionario presenta limitaciones en su confiabilidad, pero esta podría mejorarse aumentando el tamaño de la muestra.

A continuación, se presentan los resultados de las distintas dimensiones del cuestionario:

Figura 5:

Resultado dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo



Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de carga y ritmo de trabajo.

Interpretación y Análisis:

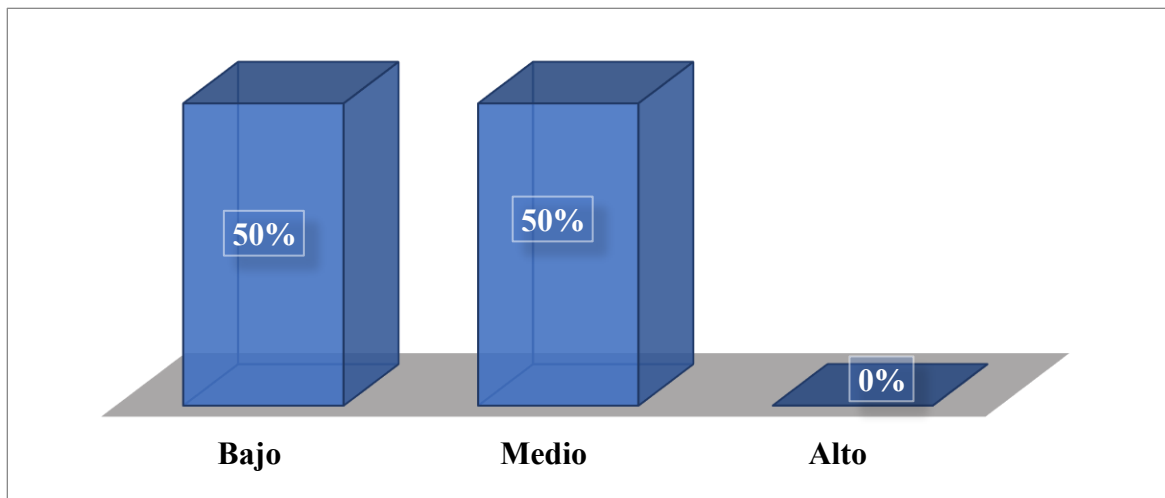
La carga y ritmo de trabajo abarcan las exigencias físicas y mentales que enfrenta un trabajador, incluyendo el exceso o falta de trabajo, así como la velocidad y tiempo requeridos para completar una tarea (Ministerio del Trabajo , 2018).

Los resultados indican que el 47 % (42 personas) de los trabajadores tiene un riesgo bajo, lo que significa que su carga de trabajo es equilibrada, permitiéndoles desempeñar sus funciones sin afectar su bienestar. El 49 % (44 personas) presenta un riesgo medio, lo que sugiere que enfrentan ciertas exigencias laborales que podrían generar fatiga o estrés, pero aún dentro de niveles manejables. Finalmente, el 4 % (4 personas) está en riesgo alto, lo que indica una

sobrecarga de trabajo considerable, que puede derivar en problemas físicos, mentales y una disminución del desempeño.

Figura 6:

Resultado dimensión 2. Desarrollo de Competencias



Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de desarrollo de competencias.

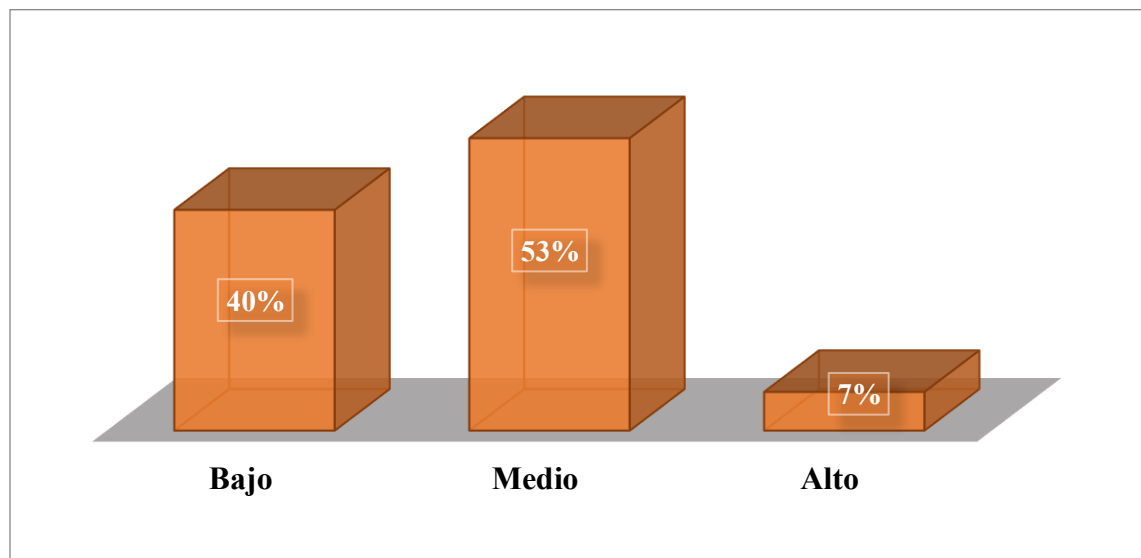
Interpretación y Análisis:

El desarrollo de competencias implica la adquisición y fortalecimiento de destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes que permitan a los trabajadores responder a las demandas actuales del entorno laboral y aplicar sus conocimientos de manera efectiva (Ministerio del Trabajo , 2018).

Los resultados indican que el 50 % (45 personas) de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo, lo que sugiere un acceso adecuado a oportunidades de desarrollo y capacitación para mejorar sus habilidades laborales. Asimismo, el 50 % (45 personas) presenta un riesgo medio, lo que implica que, aunque cuentan con acceso a programas de capacitación, estos pueden ser limitados o poco accesibles, afectando su crecimiento profesional. Cabe destacar que ningún trabajador se encuentra en riesgo alto.

Figura 7:

Resultado dimensión 3. Liderazgo



Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de liderazgo.

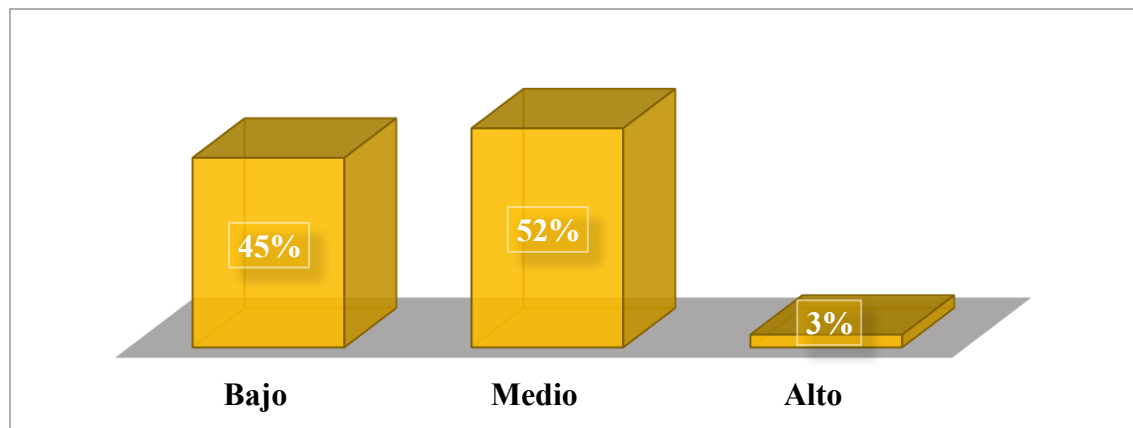
Interpretación y Análisis:

El liderazgo es la capacidad de guiar, motivar, influir y coordinar a un equipo para alcanzar objetivos, fomentar el cambio y reconocer logros (Ministerio del Trabajo , 2018).

Según el análisis, el 40 % (36 personas) de los trabajadores percibe un bajo riesgo asociado al liderazgo, lo que indica que no hay problemas significativos en la gestión y dirección del equipo. El 53 % (48 personas) se encuentra en riesgo medio, lo que sugiere la presencia de algunas deficiencias en el liderazgo que podrían afectar la comunicación, la toma de decisiones o el reconocimiento del desempeño. Por otro lado, el 7 % (6 personas) está en riesgo alto, lo que implica una mayor probabilidad de conflictos en la gestión del equipo, falta de motivación o dificultades en la coordinación de tareas.

Figura 8:

Resultado dimensión 4. Margen de acción y control



Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de margen de acción y control.

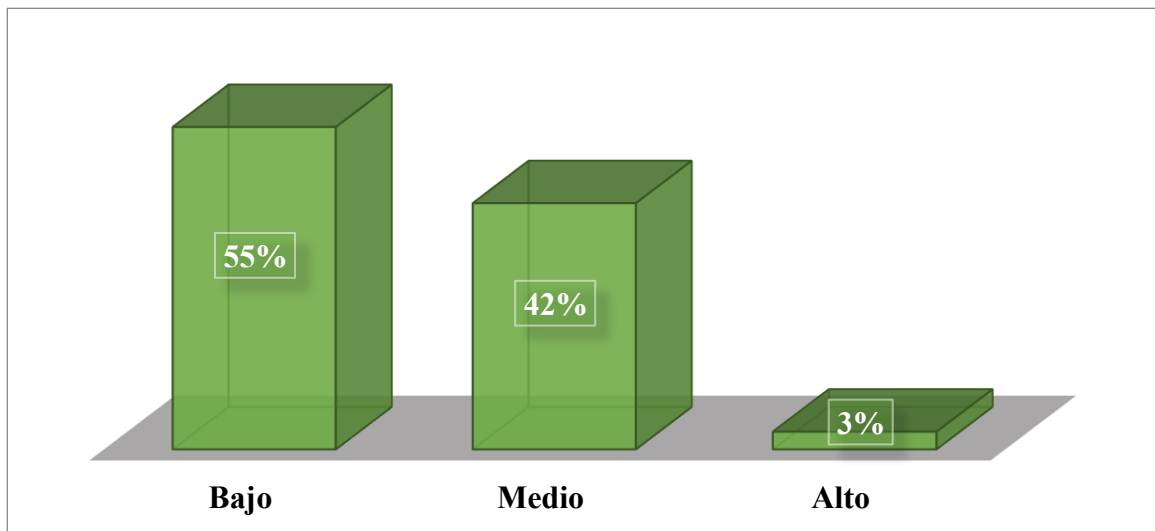
Interpretación y Análisis:

El margen de acción y control se refiere a la autonomía que tienen los trabajadores para tomar decisiones relacionadas con sus tareas y responsabilidades en el trabajo. También indica en qué medida pueden influir en las decisiones que afectan su rol laboral (Ministerio del Trabajo , 2018).

Los resultados muestran que el 45 % (40 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que indica que cuentan con suficiente autonomía para gestionar sus tareas, favoreciendo su desempeño y satisfacción laboral. Por otro lado, el 52 % (47 personas) presenta un riesgo medio, lo que sugiere que, aunque disponen de cierta autonomía, pueden enfrentar restricciones en la toma de decisiones o limitaciones en su control sobre el trabajo. Finalmente, el 3 % (3 personas) está en riesgo alto, lo que refleja baja autonomía en sus funciones, lo que podría generar desmotivación y afectar su eficiencia laboral.

Figura 9:

Resultado dimensión 5. Organización del trabajo



Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de organización del trabajo.

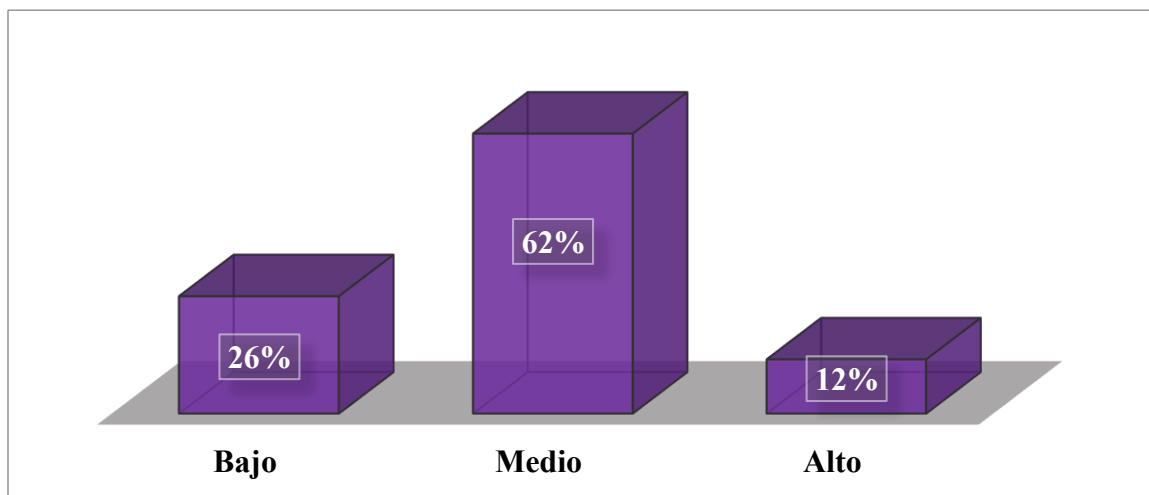
Interpretación y Análisis:

La organización del trabajo en una carrocería abarca la distribución de tareas, la coordinación entre trabajadores, el uso de herramientas y tecnología especializada, así como la comunicación interna para garantizar un flujo eficiente de trabajo (Ministerio del Trabajo , 2018).

Los resultados indican que el 55 % (49 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere que la asignación de tareas es clara, la comunicación es efectiva y la carga laboral está bien distribuida. Por otro lado, el 42 % (38 personas) presenta un riesgo medio, lo que podría deberse a falta de organización en la distribución de tareas, problemas en la comunicación interna o escasez de herramientas y equipos adecuados, afectando la eficiencia del trabajo. Finalmente, el 3 % (3 personas) se encuentra en riesgo alto, lo que indica sobrecarga laboral, falta de coordinación y deficiencias en los procesos, lo que puede reducir la productividad y generar estrés en los trabajadores.

Figura 10:

Resultado dimensión 6. Recuperación



Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de recuperación.

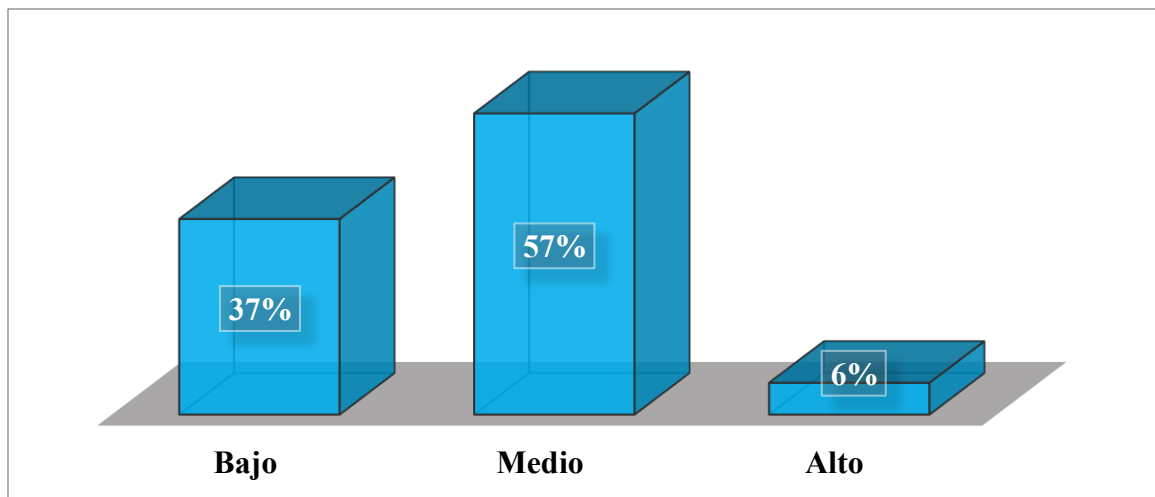
Interpretación y Análisis:

La recuperación es el tiempo destinado al descanso y recarga de energía después de realizar esfuerzos físicos o mentales en el trabajo. También incluye el tiempo para actividades recreativas, distracciones, convivencia familiar y participación en eventos sociales fuera del ámbito laboral (Ministerio del Trabajo , 2018).

Los resultados indican que el 26 % (23 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere que estos empleados cuentan con suficiente tiempo de descanso y desconexión laboral, permitiéndoles recuperarse adecuadamente y mantener su bienestar. Por otro lado, el 62 % (56 personas) presenta un riesgo medio, lo que indica que, aunque disponen de tiempo de recuperación, este puede ser insuficiente o mal distribuido, afectando su descanso y recuperación física y mental. Finalmente, el 12 % (11 personas) está en riesgo alto, lo que refleja una falta significativa de tiempo de recuperación, lo que podría generar fatiga crónica, estrés acumulado y menor rendimiento laboral.

Figura 11:

Resultado dimensión 7. Soporte y Apoyo



Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de soporte y apoyo.

Interpretación y Análisis:

El soporte y apoyo se refiere a la red de colaboración entre un trabajador, sus jefes y compañeros, permitiéndole resolver problemas de manera efectiva, tanto en cuestiones laborales como personales (Ministerio del Trabajo , 2018).

Los resultados muestran que el 37 % (33 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que indica que cuentan con un buen nivel de apoyo, tanto de sus superiores como de sus compañeros, lo que facilita la resolución de problemas y mejora el clima laboral. Por otro lado, el 57 % (51 personas) presenta un riesgo medio, lo que sugiere que, aunque existe cierto nivel de soporte, este puede ser insuficiente o inconsistente, dificultando la comunicación y la toma de decisiones en momentos críticos. Finalmente, el 6 % (6 personas) se encuentra en riesgo alto, lo que refleja una falta significativa de apoyo dentro del equipo de trabajo, lo que puede generar estrés, aislamiento y dificultades para resolver problemas laborales.

Dimensión 8. Otros puntos importantes: Aborda aspectos clave relacionados con el bienestar laboral de los empleados, incluyendo el acoso discriminatorio, acoso laboral y sexual, la adicción al trabajo, las condiciones del trabajo, la doble presencia, la estabilidad laboral y emocional, así como la salud auto percibida. Estos factores son fundamentales para evaluar el entorno laboral y el impacto que tiene sobre la calidad de vida de los trabajadores.

Interpretación y Análisis:

El **acoso discriminatorio** ocurre cuando un trabajador es tratado de manera injusta debido a su género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, religión u otras características personales, afectando su bienestar y limitando su capacidad para ejercer plenamente sus derechos en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados muestran que el 44 % (40 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere que, en la mayoría de los casos, el entorno laboral es respetuoso e inclusivo, fomentando la equidad y el trato justo. No obstante, el 56 % (50 personas) presenta un riesgo medio, lo que indica que, aunque no hay casos graves de discriminación, pueden existir actitudes excluyentes, trato desigual, comentarios inapropiados o limitaciones en el acceso a oportunidades, afectando la convivencia y generando malestar en algunos trabajadores. Cabe destacar que ningún trabajador se encuentra en riesgo alto.

El **acoso laboral** es una forma de hostigamiento psicológico repetitivo y deliberado, dirigido a humillar, desestabilizar o afectar emocionalmente a un trabajador o grupo de trabajadores con fines malintencionados (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados muestran que el 53 % (48 personas) percibe un riesgo bajo, lo que indica que la mayoría de los trabajadores desarrolla sus actividades en un entorno laboral respetuoso y libre de hostigamiento. No obstante, el 47 % (42 personas) presenta un riesgo medio, lo que sugiere

la presencia de conflictos interpersonales, tensiones laborales o actitudes negativas que, de no gestionarse adecuadamente, podrían afectar el ambiente de trabajo. Cabe destacar que ningún trabajador se encuentra en riesgo alto.

El **acoso sexual** se refiere a insinuaciones, gestos, comentarios o comportamientos de índole sexual no deseados, que pueden generar un ambiente hostil, incómodo o intimidante, afectando el bienestar y desempeño laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados indican que el 100 % (90 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere que no se han reportado casos ni conductas inapropiadas en el entorno laboral. Esto refleja un ambiente de respeto y cumplimiento normativo, donde se protege la integridad de los empleados y se previenen estas situaciones.

La **adicción al trabajo** puede generar estrés constante y afectar la salud mental, el rendimiento y las relaciones interpersonales del trabajador, tanto en su entorno laboral como personal (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados muestran que el 31 % (28 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que indica que logran mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal, administrando adecuadamente su tiempo de trabajo y descanso. Sin embargo, el 68 % (61 personas) presenta un riesgo medio, lo que sugiere que estos trabajadores pueden estar excediendo su carga laboral, experimentando dificultades para desconectarse del trabajo o sintiendo la presión de ser más productivos, lo que puede derivar en estrés y agotamiento. Finalmente, el 1 % (1 persona) reporta un riesgo alto, lo que indica una dedicación excesiva al trabajo, con posible impacto en su salud, relaciones y bienestar emocional.

Las **condiciones de trabajo** incluyen factores como seguridad, ergonomía, higiene y aspectos psicosociales, los cuales pueden influir en la salud y bienestar de los trabajadores durante

el desempeño de sus funciones (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados indican que el 24 % (22 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere un entorno laboral seguro con condiciones adecuadas de higiene y ergonomía. El 55 % (49 personas) presenta un riesgo medio, lo que implica posibles deficiencias en seguridad, distribución del espacio o equipamiento, aumentando el riesgo de molestias o accidentes menores. Finalmente, el 21 % (19 personas) se encuentra en riesgo alto, indicando problemas graves como exposición a riesgos físicos, posturas inadecuadas y falta de medidas de protección, afectando la salud y productividad de los trabajadores.

La **doble presencia** se refiere a la capacidad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, evitando que una afecte negativamente a la otra (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados indican que el 16 % (14 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere que logran gestionar adecuadamente sus responsabilidades laborales y familiares, manteniendo un equilibrio sin afectaciones significativas. Sin embargo, el 73 % (66 personas) presenta un riesgo medio, lo que implica que experimentan dificultades ocasionales para conciliar el trabajo y la vida personal, lo que puede generar estrés o fatiga. Finalmente, el 11 % (10 personas) se encuentra en riesgo alto, indicando una carga excesiva de responsabilidades que afecta su bienestar, genera agotamiento y disminuye su rendimiento laboral.

La **estabilidad laboral y emocional** se basa en contar con un empleo seguro y motivador, donde los trabajadores tengan confianza en su futuro dentro de la empresa. La inestabilidad laboral genera incertidumbre, desmotivación y estrés, afectando la salud y el rendimiento (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados indican que el 56 % (50 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere que cuentan con seguridad en su empleo, condiciones laborales estables y un ambiente

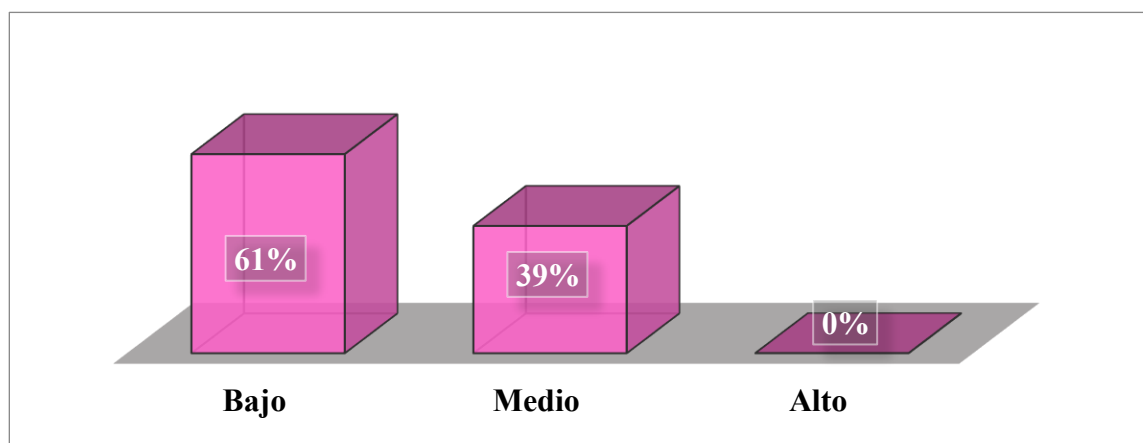
que favorece su bienestar emocional. No obstante, el 44 % (40 personas) presenta un riesgo medio, lo que implica que pueden experimentar cierto grado de inseguridad laboral, preocupación por la permanencia en el trabajo o falta de incentivos, lo que podría afectar su motivación y desempeño a largo plazo. Cabe destacar que ningún trabajador se encuentra en riesgo alto.

La **salud auto percibida** refleja la percepción del trabajador sobre su bienestar físico y mental en relación con su entorno laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los resultados indican que el 31 % (28 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que sugiere que perciben su salud como estable, sin síntomas significativos de estrés, fatiga o malestar físico relacionados con el trabajo. Sin embargo, el 43 % (39 personas) presenta un riesgo medio, lo que implica que pueden experimentar cierto grado de cansancio, estrés ocasional o molestias físicas leves, sin que estos afecten gravemente su desempeño. Finalmente, el 26 % (23 personas) se encuentra en riesgo alto, lo que indica que perciben un deterioro considerable en su salud física o mental, posiblemente debido a altas exigencias laborales, condiciones inadecuadas de trabajo o falta de descanso, lo que puede afectar su productividad y calidad de vida.

Figura 12:

Resultado dimensión 8. Otros puntos importantes

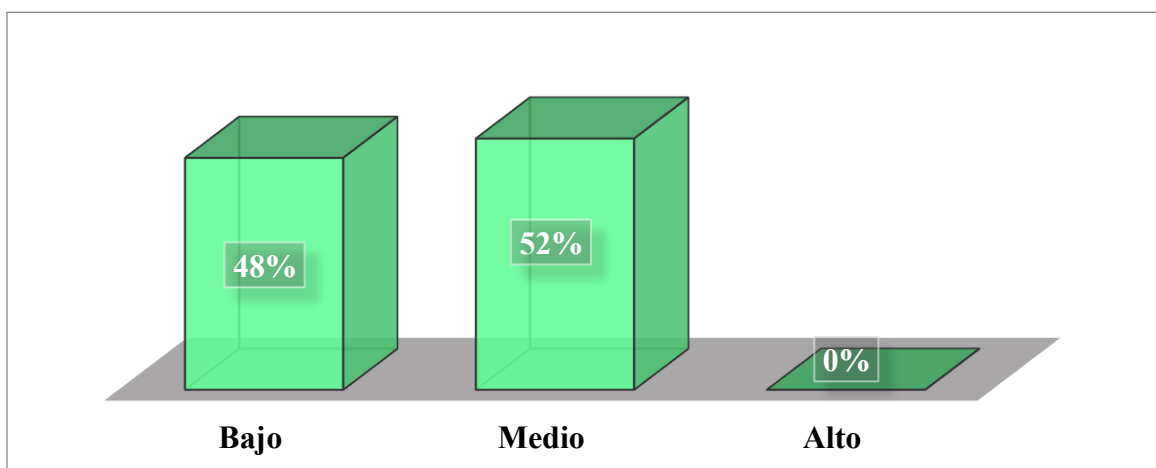


Nota: La figura representa los niveles de la dimensión de otros puntos importantes.

Los resultados indican que el 61 % (55 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que refleja un ambiente laboral estable y seguro, con buenas prácticas de convivencia, prevención y apoyo organizacional. Por otro lado, el 39 % (35 personas) presenta un riesgo medio, lo que sugiere dificultades en el entorno laboral, como falta de oportunidades equitativas, tensiones interpersonales, sobrecarga de trabajo y preocupaciones sobre la estabilidad laboral, factores que pueden afectar la motivación y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Cabe destacar que ningún trabajador se encuentra en riesgo alto.

Figura 13:

Resultado de los Riesgos Psicosociales



Nota: La figura representa los niveles de los resultados de los riesgos psicosociales.

Interpretación y Análisis:

El análisis de los riesgos psicosociales en el entorno laboral revela que el 48 % (43 personas) de los trabajadores está en riesgo bajo, lo que indica que perciben condiciones laborales favorables, con un ambiente estable y equilibrado, sin factores que representen una amenaza significativa para su bienestar. Esto sugiere la implementación de buenas prácticas organizacionales, como una carga laboral manejable, apoyo en el desarrollo de competencias,

comunicación efectiva y autonomía en la toma de decisiones. Por otro lado, el 52 % (47 personas) presenta un riesgo medio, reflejando dificultades en el entorno de trabajo, como altas exigencias laborales, tensiones en el liderazgo, falta de oportunidades de crecimiento, problemas en la organización del trabajo y dificultades para equilibrar la vida laboral y personal. Si bien estos factores no representan un peligro inmediato, pueden afectar la salud mental, la motivación y el desempeño de los trabajadores si no se gestionan adecuadamente. Cabe destacar que ningún trabajador se encuentra en riesgo alto.

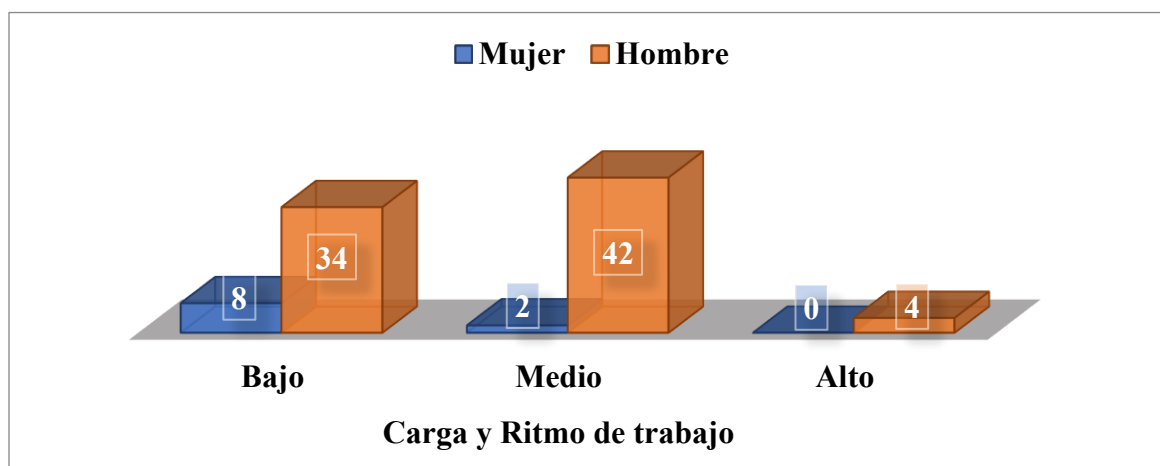
De esta manera, se cumple con el segundo objetivo de evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Carrocería Yaulema Jr.

Para comprobar la hipótesis de investigación planteada, se realiza un análisis utilizando tablas cruzadas, la prueba del chi cuadrado y el coeficiente V de Cramer, como se detalla a continuación:

Las siguientes figuras muestran la correlación entre el género y los niveles de riesgo psicosocial, como se presenta a continuación.

Figura 14:

Correlación entre el género y carga de trabajo



Nota: La figura representa la correlación entre el género y carga de trabajo.

Tabla 11:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y carga de trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,078	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La distribución de los niveles de riesgo refleja cómo los trabajadores perciben su carga laboral, pero estas diferencias no están determinadas por el género.

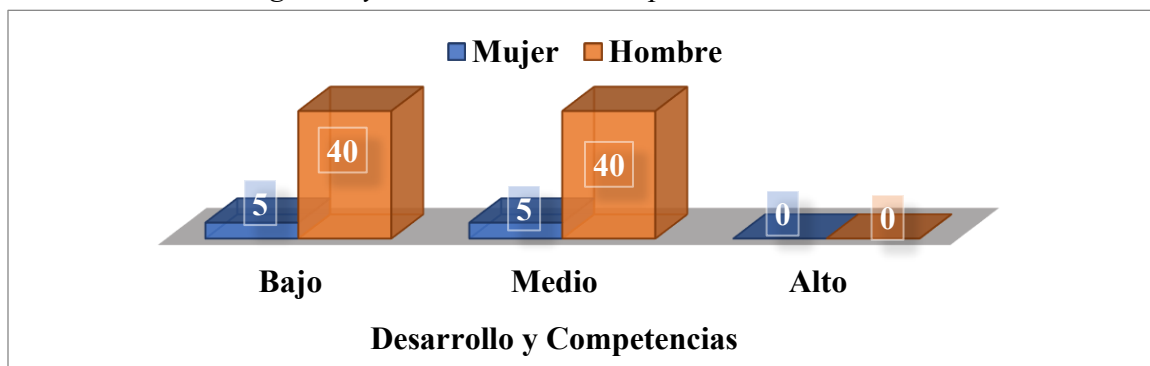
Riesgo bajo: 34 hombres y 8 mujeres tienen una carga de trabajo equilibrada. La mayor cantidad de hombres en este nivel se debe a que representan el 89 % de la muestra total, no porque el género influya en la asignación de tareas.

Riesgo medio: 42 hombres y 2 mujeres perciben una carga de trabajo moderada, lo que sugiere fluctuaciones en la demanda laboral, pero sin llegar a una sobrecarga significativa. La menor cantidad de mujeres en este grupo es proporcional a su representación en la empresa.

Riesgo alto: 4 hombres enfrentan una carga de trabajo excesiva. La ausencia de mujeres en este nivel no implica que estén menos expuestas a la sobrecarga laboral, sino que hay menos mujeres en la muestra total.

Figura 15:

Correlación entre el género y el desarrollo de competencias



Nota: La figura representa la correlación entre el género y el desarrollo de competencias.

Tabla 12:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el desarrollo de competencias

Chi-cuadrado	Interpretación
1,000	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La distribución de los niveles de riesgo muestra cómo los trabajadores perciben su acceso al desarrollo de competencias, pero estas diferencias no están relacionadas con el género, sino con otros factores como el entorno laboral o la disponibilidad de oportunidades de formación.

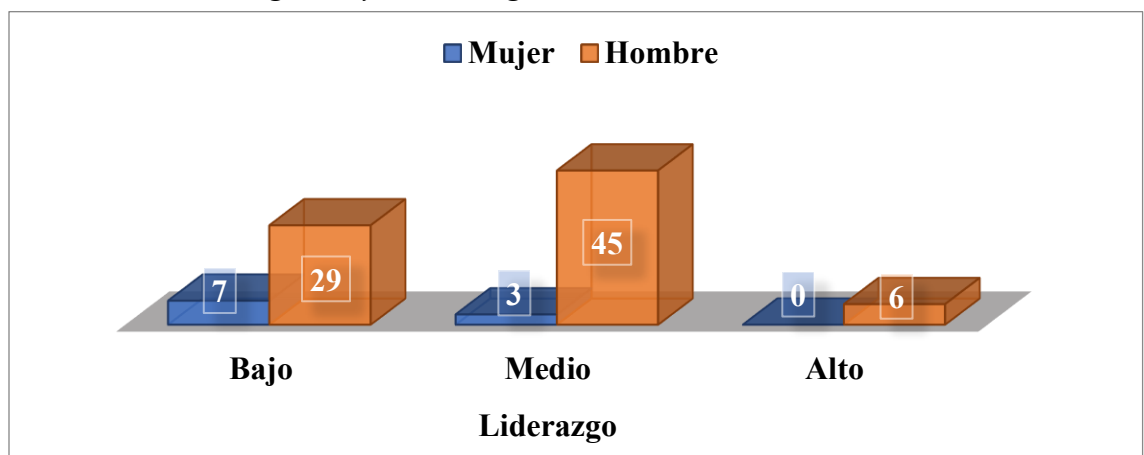
Riesgo bajo: 40 hombres y 5 mujeres tienen acceso adecuado a capacitación y desarrollo de habilidades, en proporción a su representación en la empresa.

Riesgo medio: 40 hombres y 5 mujeres enfrentan ciertas dificultades para capacitarse, posiblemente por falta de programas, carga laboral o limitaciones de tiempo.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel, lo que indica que todos tienen alguna oportunidad de formación, aunque no siempre equitativa.

Figura 16:

Correlación entre el género y el liderazgo



Nota: La figura representa la correlación entre el género y el liderazgo.

Tabla 13:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el liderazgo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,109	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción del liderazgo en la empresa varía entre los trabajadores, pero estas diferencias pueden estar más relacionadas con la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo que con el género.

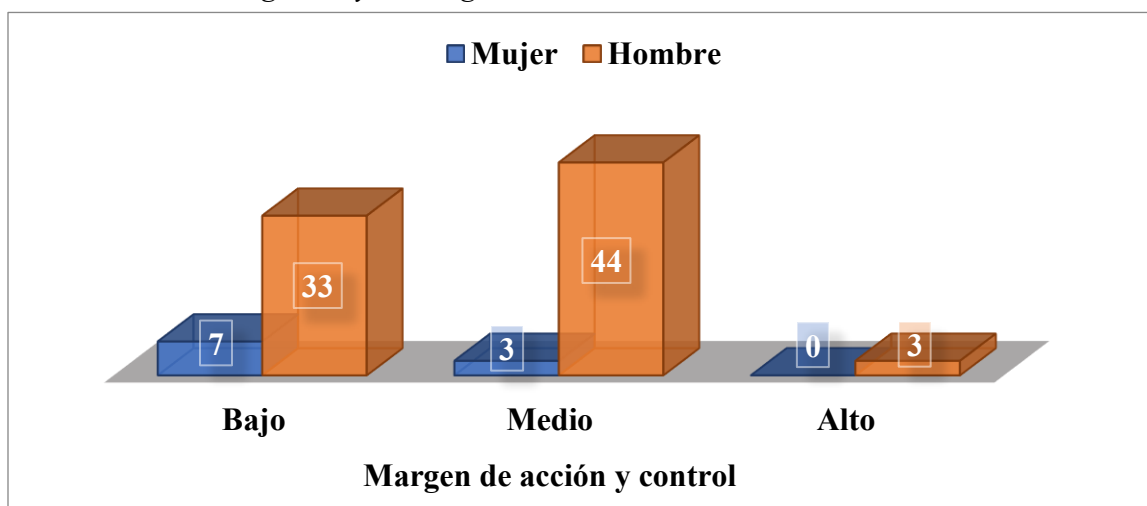
Riesgo bajo: 29 hombres y 7 mujeres consideran que el liderazgo es adecuado, con buena comunicación y apoyo en decisiones.

Riesgo medio: 45 hombres y 3 mujeres perciben deficiencias en la comunicación y retroalimentación, lo que puede afectar la gestión.

Riesgo alto: 6 hombres enfrentan problemas graves de liderazgo, como falta de claridad y reconocimiento.

Figura 17:

Correlación entre el género y el margen de control



Nota: La figura representa la correlación entre el género y el margen de control.

Tabla 14:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el margen de control

Chi-cuadrado	Interpretación
0,213	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción de autonomía en el trabajo varía entre los trabajadores, pero estas diferencias parecen estar más relacionadas con la estructura organizacional que con el género.

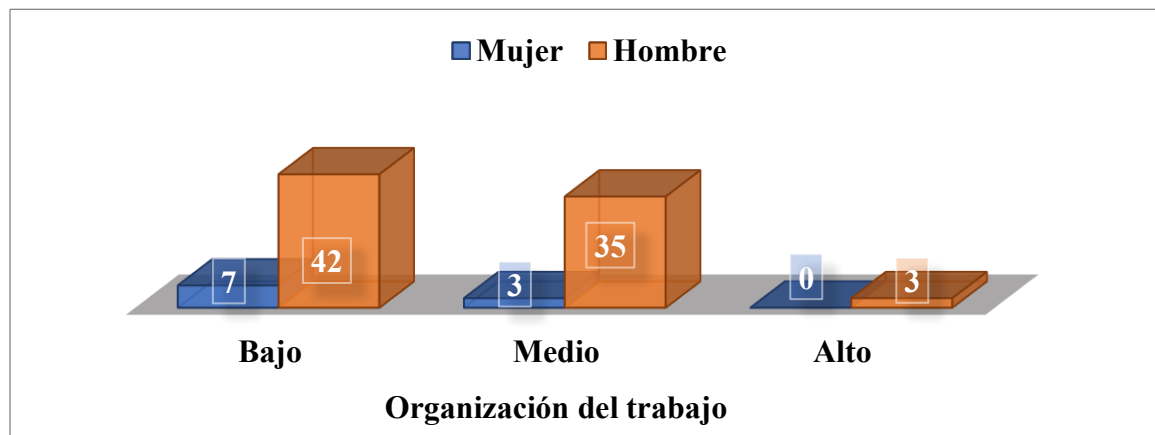
Riesgo bajo: 33 hombres y 7 mujeres consideran que tienen suficiente autonomía para gestionar sus responsabilidades, lo que favorece su desempeño. La mayor presencia de hombres en este nivel refleja su proporción en la empresa.

Riesgo medio: 44 hombres y 3 mujeres perciben ciertas limitaciones en su margen de acción, con menos participación en decisiones clave.

Riesgo alto: 3 hombres sienten que su autonomía es muy reducida, lo que podría afectar su desempeño. La ausencia de mujeres en este nivel se debe a su menor representación en la empresa.

Figura 18:

Correlación entre el género y la organización del trabajo



Nota: La figura representa la correlación entre el género y la organización del trabajo.

Tabla 15:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y la organización del trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,529	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción de la organización del trabajo varía entre los trabajadores, pero estas diferencias están más relacionadas con la planificación de tareas y los recursos disponibles que con el género.

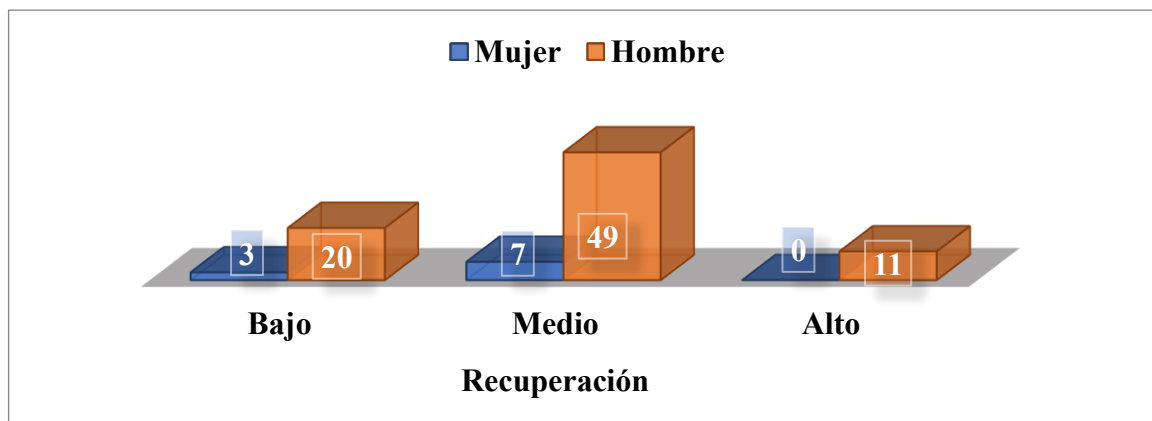
Riesgo bajo: 42 hombres y 7 mujeres consideran que la organización del trabajo es eficiente, con distribución clara de tareas y condiciones adecuadas.

Riesgo medio: 35 hombres y 3 mujeres perciben deficiencias en la asignación de tareas y coordinación interna, afectando su productividad.

Riesgo alto: 3 hombres consideran que la organización es deficiente, con problemas en la carga laboral y falta de flexibilidad. La ausencia de mujeres en este nivel se debe a su menor representación en la empresa.

Figura 19:

Correlación entre el género y la recuperación



Nota: La figura representa la correlación entre el género y la recuperación.

Tabla 16:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y la recuperación

Chi-cuadrado	Interpretación
0,456	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción sobre la recuperación tras la jornada laboral varía entre los trabajadores, pero estas diferencias están más relacionadas con la carga laboral y las condiciones de trabajo que con el género.

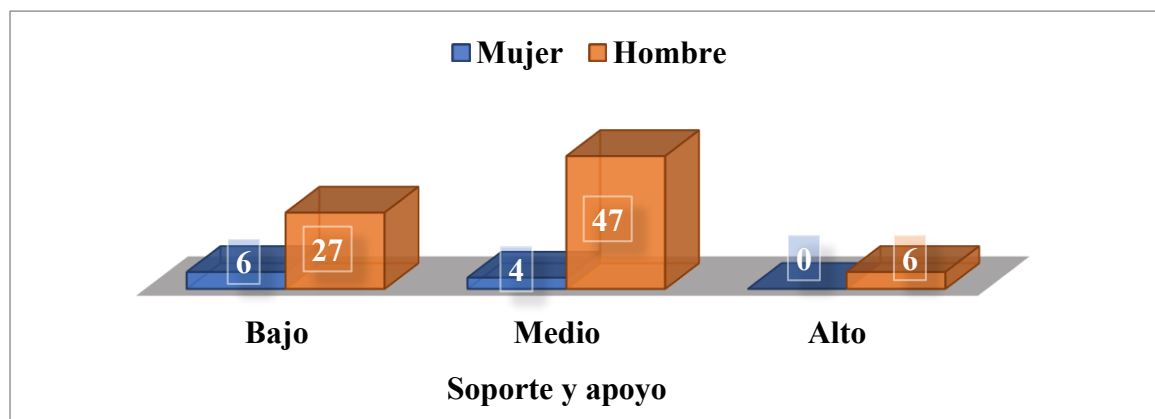
Riesgo bajo: 20 hombres y 3 mujeres tienen suficiente tiempo para descansar y reponer energía, reflejando su mayor proporción en la empresa.

Riesgo medio: 49 hombres y 7 mujeres enfrentan cierta dificultad para recuperarse, posiblemente debido a cargas laborales moderadas y pausas insuficientes.

Riesgo alto: 11 hombres tienen problemas significativos de recuperación, relacionados con largas jornadas y falta de descanso. La ausencia de mujeres en este nivel responde a su menor representación en la empresa.

Figura 20:

Correlación entre el género y el soporte-apoyo



Nota: La figura representa la correlación entre el género y el soporte-apoyo

Tabla 17:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el género y el soporte-apoyo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,226	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción del soporte en el trabajo varía entre los trabajadores, pero estas diferencias están más relacionadas con la cultura organizacional y la disponibilidad de recursos que con el género.

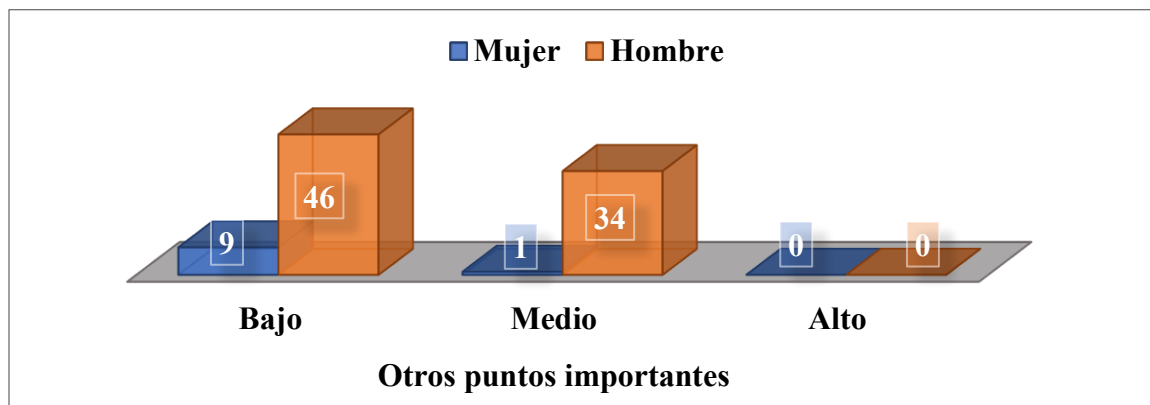
Riesgo bajo: 27 hombres y 6 mujeres reciben suficiente apoyo de sus compañeros y superiores, lo que favorece el trabajo en equipo.

Riesgo medio: 47 hombres y 4 mujeres perciben deficiencias en la comunicación y apoyo dentro del equipo, lo que puede afectar la colaboración.

Riesgo alto: 6 hombres sienten falta de apoyo, lo que podría generar estrés y afectar su desempeño. La ausencia de mujeres en este nivel se debe a su menor representación en la empresa.

Figura 21:

Correlación entre el género y otros puntos importantes



Nota: La figura representa la correlación entre el género y otros puntos importantes.

Tabla 18:

Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género entre el género y otros puntos importantes

Chi-cuadrado	Interpretación
0,047	El resultado obtenido, al ser menor que el umbral de 0,05, indica que existe una correlación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
V de Cramer	Interpretación
0,210	El resultado obtenido, al situarse en el rango de 0,15 a 0,25, indica una correlación fuerte. En consecuencia, se puede concluir que el género de los trabajadores tiene incidencia directa con otros puntos importantes.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer. Elaboración propia.

Otros puntos importantes: acoso discriminatorio, laboral y sexual, adicción al trabajo, condiciones laborales, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida.

Riesgo bajo: 46 hombres y 9 mujeres reportan baja incidencia de estos factores, lo que indica que perciben un ambiente estable y seguro, con menor impacto de la discriminación, carga laboral y equilibrio entre trabajo y vida personal.

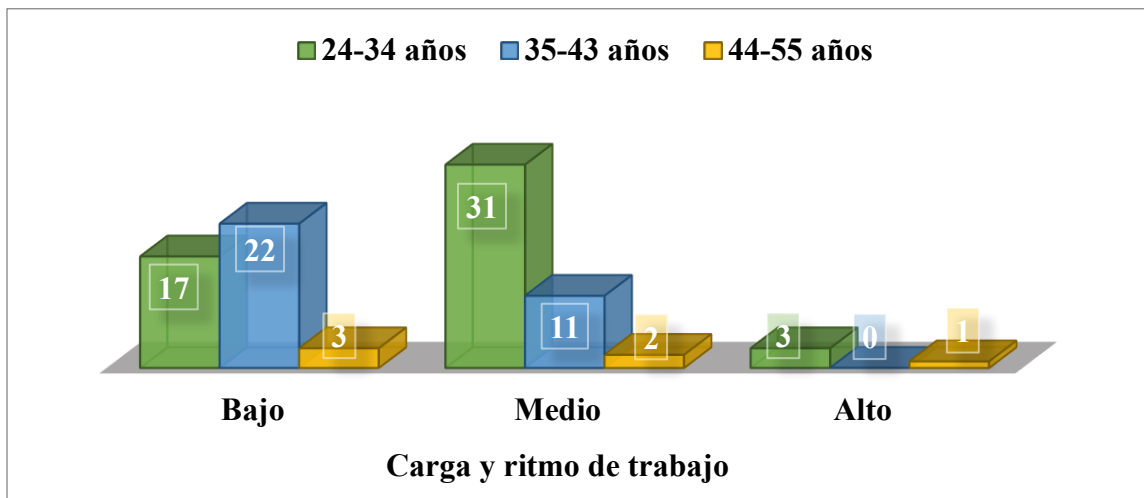
Riesgo medio: 34 hombres y 1 mujer enfrentan dificultades en uno o más de estos aspectos, lo que sugiere la presencia de tensiones laborales, estrés por carga de trabajo o problemas para conciliar la vida laboral y personal.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

Las siguientes figuras muestran la correlación entre la edad y los niveles de riesgo psicosocial, como se presenta a continuación.

Figura 22:

Correlación entre la edad y carga de trabajo



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y carga de trabajo.

Tabla 19:

Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género entre la edad y carga de trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,018	El resultado obtenido, al ser menor que el umbral de 0,05, indica que existe una correlación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
V de Cramer	Interpretación
0,257	El resultado obtenido, al situarse en el rango de $> 0,25$, indica una correlación muy fuerte. En consecuencia, se puede concluir que la edad de los trabajadores tiene incidencia directa con la carga de trabajo.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer. Elaboración propia

La percepción de la carga laboral varía con la edad, influenciada por la asignación de tareas, experiencia y capacidad de adaptación.

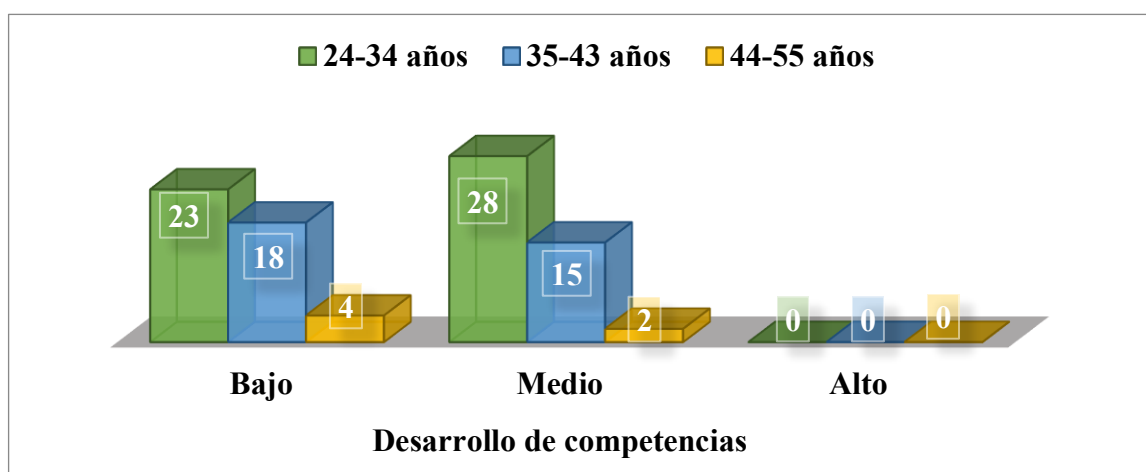
Riesgo bajo: 17 trabajadores de 24-34 años, 22 de 35-43 años y 3 de 44-55 años reportan una carga equilibrada, posiblemente por mayor adaptación o menor exigencia física.

Riesgo medio: 31 de 24-34 años, 11 de 35-43 años y 2 de 44-55 años experimentan variaciones en la carga laboral, asociadas a mayores responsabilidades o menor recuperación del esfuerzo.

Riesgo alto: 3 de 24-34 años, 1 de 35-43 años y 1 de 44-55 años enfrentan una carga excesiva, posiblemente por tareas demandantes o falta de pausas adecuadas.

Figura 23:

Correlación entre la edad y el desarrollo de competencias



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y el desarrollo de competencias.

Tabla 20:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el desarrollo de competencias.

Chi-cuadrado	Interpretación
0,489	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción sobre el desarrollo de competencias varía según la edad, aunque estas diferencias parecen estar más relacionadas con el acceso a capacitación que con la edad en sí.

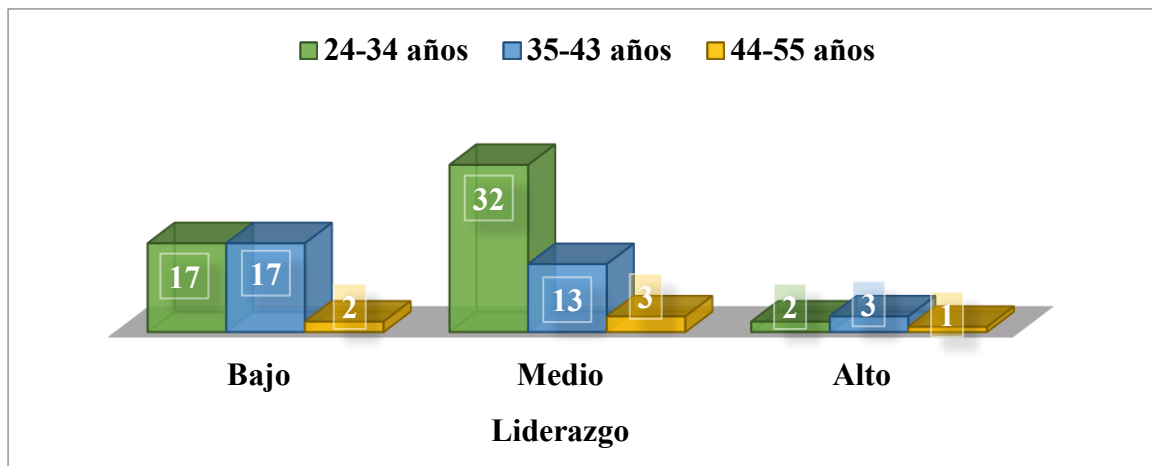
Riesgo bajo: 23 trabajadores de 24-34 años, 18 de 35-43 años y 1 de 44-55 años consideran que tienen buenas oportunidades de formación, probablemente por su participación en programas de capacitación.

Riesgo medio: 28 de 24-34 años, 15 de 35-43 años y 2 de 44-55 años perciben limitaciones en su desarrollo, posiblemente por falta de programas específicos o restricciones de tiempo.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

Figura 24:

Correlación entre la edad y el liderazgo



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y el liderazgo.

Tabla 21:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el liderazgo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,235	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción del liderazgo varía entre los trabajadores, pero está más influenciada por el estilo de gestión y la cultura organizacional que por la edad.

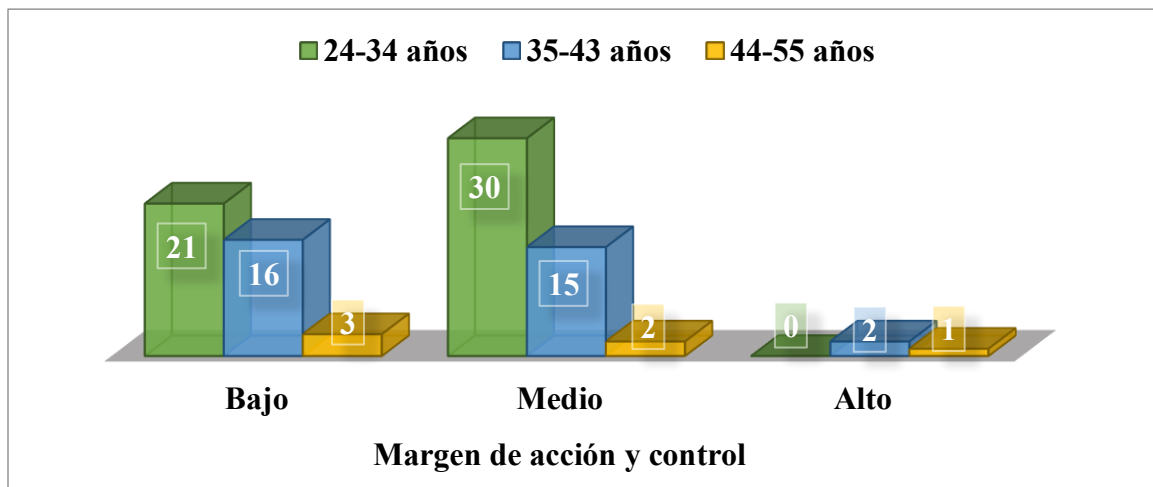
Riesgo bajo: 17 trabajadores de 24-34 años, 17 de 35-43 años y 2 de 44-55 años consideran el liderazgo adecuado, con buena comunicación y apoyo en la toma de decisiones.

Riesgo medio: 32 de 24-34 años, 13 de 35-43 años y 3 de 44-55 años perciben deficiencias en la comunicación y retroalimentación, lo que puede afectar la confianza en la gestión.

Riesgo alto: 2 de 24-34 años, 1 de 35-43 años y 1 de 44-55 años reportan problemas significativos, posiblemente por falta de reconocimiento o liderazgo inefectivo.

Figura 25:

Correlación entre la edad y el margen de control



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y el margen de control.

Tabla 22:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el margen de control

Chi-cuadrado	Interpretación
0,133	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción de autonomía en el trabajo varía, pero está más relacionada con la estructura organizacional y la distribución de tareas que con la edad.

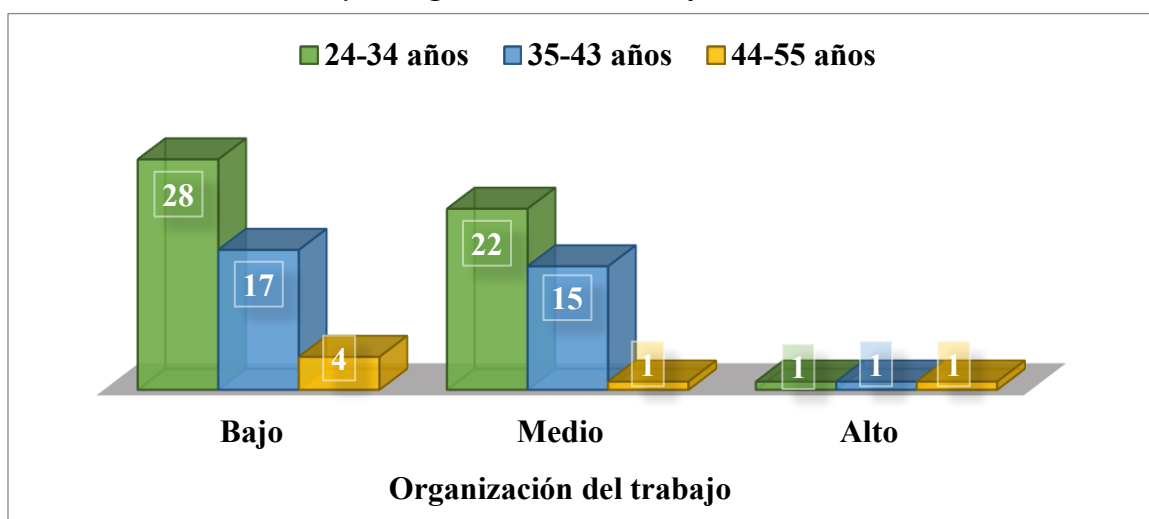
Riesgo bajo: 21 trabajadores de 24-34 años, 16 de 35-43 años y 2 de 44-55 años tienen suficiente autonomía, lo que les permite gestionar su trabajo con independencia.

Riesgo medio: 30 de 24-34 años, 15 de 35-43 años y 3 de 44-55 años perciben ciertas limitaciones en la toma de decisiones, afectando su participación en asuntos clave.

Riesgo alto: 2 de 35-43 años y 2 de 44-55 años tienen baja autonomía, lo que puede generar frustración y afectar su desempeño.

Figura 26:

Correlación entre la edad y la organización del trabajo



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y la organización del trabajo.

Tabla 23:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y la organización del trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,315	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción de la organización del trabajo varía, pero está más influenciada por la planificación interna y la distribución de tareas que por la edad.

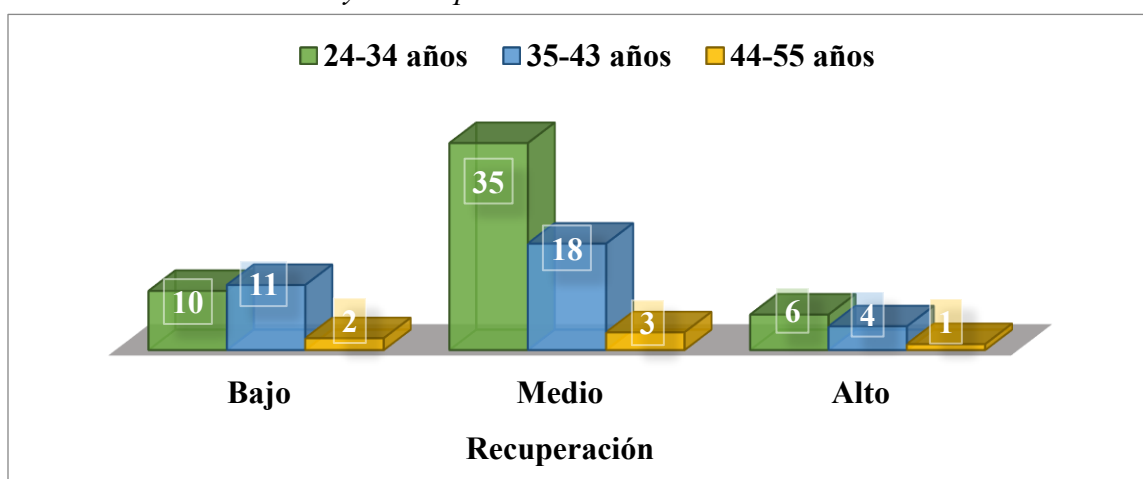
Riesgo bajo: 28 trabajadores de 24-34 años, 17 de 35-43 años y 4 de 44-55 años consideran que la organización es adecuada, con una estructura clara en la distribución de tareas.

Riesgo medio: 22 de 24-34 años, 15 de 35-43 años y 1 de 44-55 años perciben deficiencias en la asignación de tareas o en la comunicación interna, afectando su productividad.

Riesgo alto: 1 trabajador en cada grupo etario enfrenta problemas graves en la organización, posiblemente por falta de planificación y desbalance en la carga laboral.

Figura 27:

Correlación entre la edad y la recuperación



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y la recuperación.

Tabla 24:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y la recuperación

Chi-cuadrado	Interpretación
0,640	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción de recuperación varía, pero está más influenciada por la carga laboral y las condiciones de descanso que por la edad.

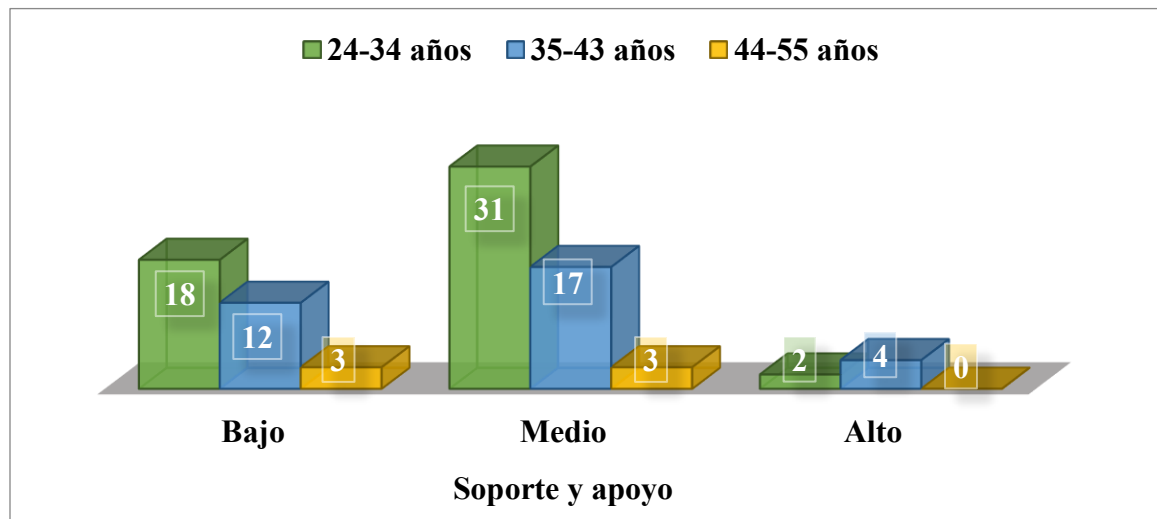
Riesgo bajo: 10 trabajadores de 24-34 años, 11 de 35-43 años y 2 de 44-55 años tienen una recuperación adecuada, con suficiente tiempo de descanso.

Riesgo medio: 35 de 24-34 años, 18 de 35-43 años y 3 de 44-55 años enfrentan dificultades moderadas para recuperarse, posiblemente por cargas laborales sostenidas o pausas insuficientes.

Riesgo alto: 6 de 24-34 años, 4 de 35-43 años y 1 de 44-55 años presentan una recuperación deficiente, lo que puede deberse a largas jornadas o alta demanda física.

Figura 28:

Correlación entre la edad y el soporte-apoyo



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y el soporte-apoyo.

Tabla 25:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y el soporte-apoyo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,538	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

La percepción del apoyo en el trabajo varía, pero está más influenciada por la cultura organizacional y la comunicación interna que por la edad.

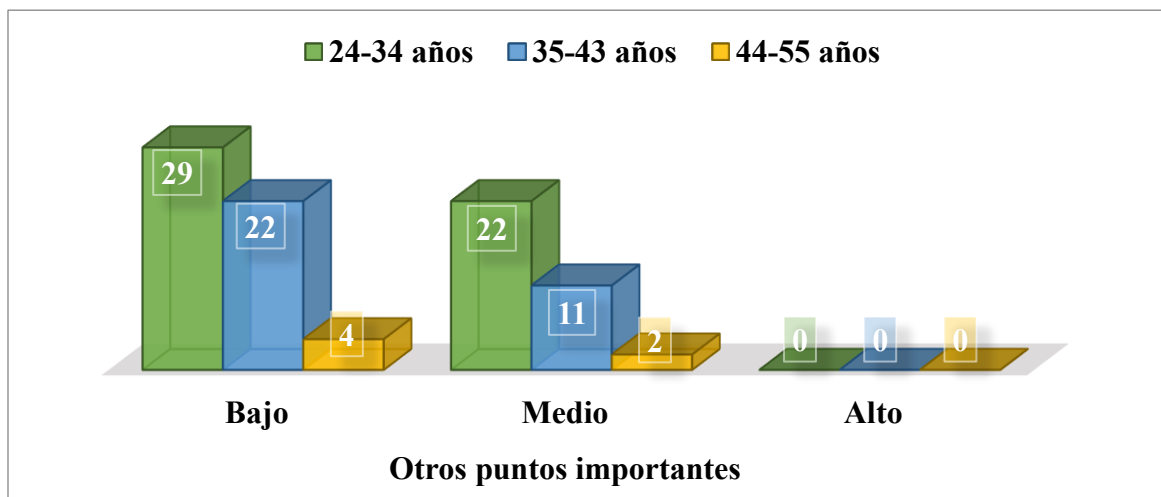
Riesgo bajo: 18 trabajadores de 24-34 años, 12 de 35-43 años y 3 de 44-55 años sienten un buen respaldo de compañeros y superiores, favoreciendo el trabajo en equipo.

Riesgo medio: 31 de 24-34 años, 17 de 35-43 años y 3 de 44-55 años perciben deficiencias en la comunicación y en el acceso a recursos, afectando la colaboración.

Riesgo alto: 2 de 24-34 años, 4 de 35-43 años y 3 de 44-55 años experimentan falta de apoyo significativo, lo que puede generar estrés y afectar su desempeño.

Figura 29:

Correlación entre la edad y otros puntos importantes.



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y otros puntos importantes.

Tabla 26:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y otros puntos importantes

Chi-cuadrado	Interpretación
0,640	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Otros puntos importantes: acoso discriminatorio, laboral y sexual, adicción al trabajo, condiciones laborales, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida.

Riesgo bajo: 29 trabajadores de 24-34 años, 22 de 35-43 años y 4 de 44-55 años perciben un ambiente laboral estable, con buenas condiciones y bajo impacto de factores negativos como acoso o doble presencia.

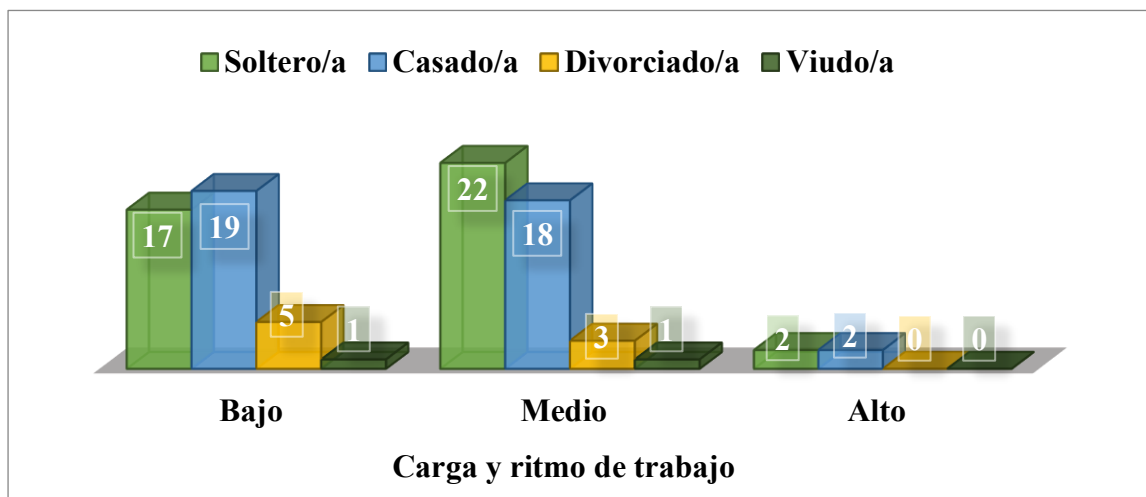
Riesgo medio: 22 trabajadores de 24-34 años, 11 de 35-43 años y 2 de 44-55 años experimentan dificultades moderadas, como cierta inestabilidad laboral, carga excesiva o problemas en la conciliación laboral-familiar.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

Las siguientes figuras muestran la correlación entre el estado civil y los niveles de riesgo psicosocial, como se presenta a continuación.

Figura 30:

Correlación entre el estado civil y carga de trabajo



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y carga de trabajo.

Tabla 27:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y carga de trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,947	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los niveles de riesgo reflejan cómo los trabajadores perciben su carga laboral, aunque estas diferencias pueden estar más relacionadas con la organización del trabajo y la distribución de tareas que con su estado civil.

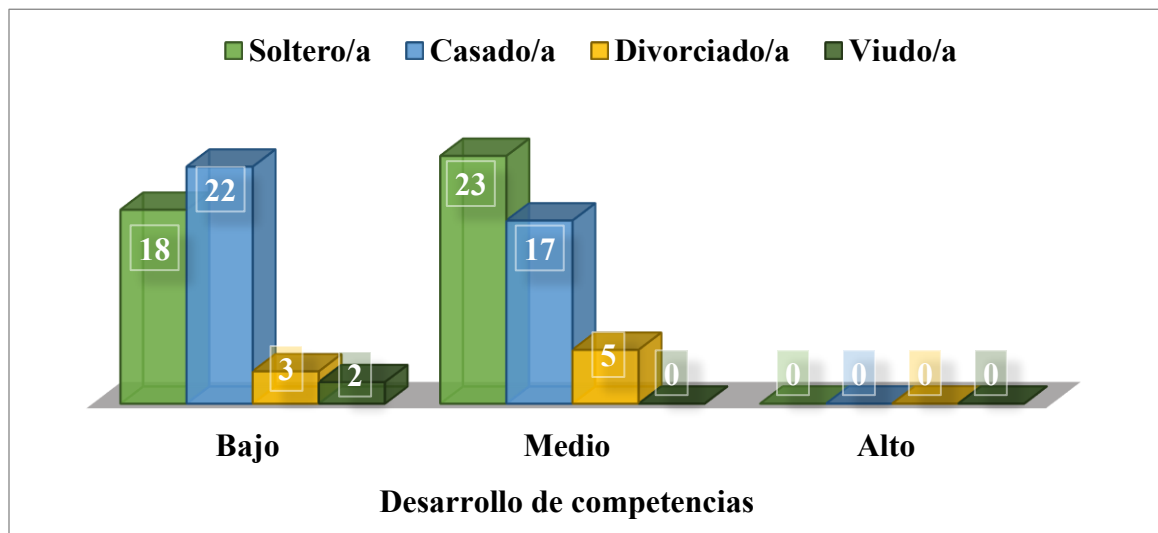
Riesgo bajo: 17 solteros, 19 casados, 5 divorciados y 1 viudo perciben una carga de trabajo equilibrada, posiblemente debido a una distribución adecuada de tareas y una gestión eficiente del tiempo.

Riesgo medio: 22 solteros, 18 casados, 3 divorciados y 1 viudo experimentan variaciones en la carga laboral, lo que puede deberse a fluctuaciones en la demanda de trabajo o responsabilidades adicionales.

Riesgo alto: 2 casados enfrentan una carga laboral excesiva, lo que podría estar relacionado con una distribución desigual de tareas o falta de pausas adecuadas.

Figura 31:

Correlación entre el estado civil y el desarrollo de competencias



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y el desarrollo de competencias.

Tabla 28:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y el desarrollo de competencias

Chi-cuadrado	Interpretación
0,290	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los niveles de riesgo reflejan cómo los trabajadores perciben sus oportunidades de capacitación, aunque estas diferencias pueden estar más relacionadas con el acceso a programas de formación y la carga laboral que con su estado civil.

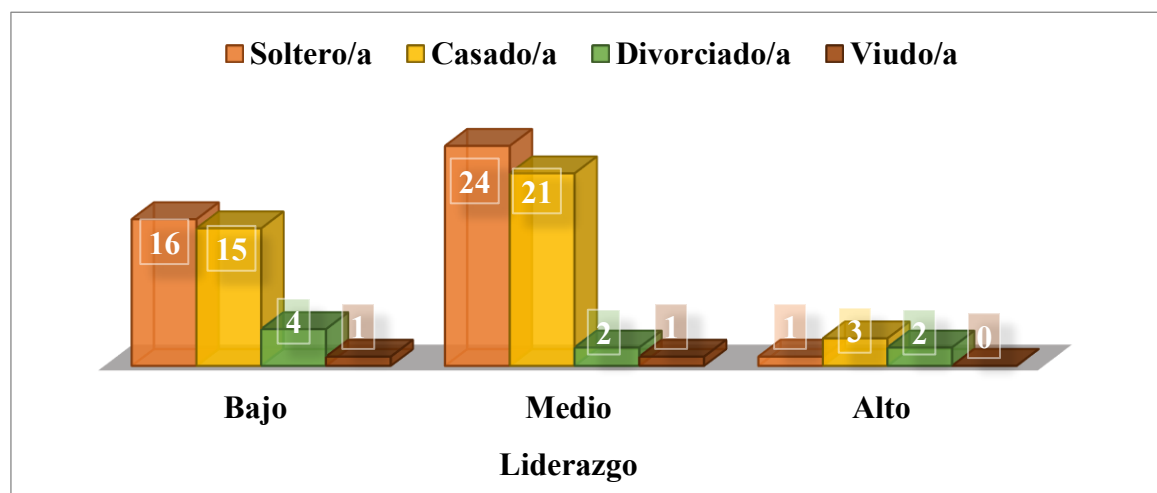
Riesgo bajo: 18 solteros, 22 casados, 3 divorciados y 1 viudo consideran que tienen acceso adecuado a la capacitación, posiblemente por su participación en programas de formación.

Riesgo medio: 23 solteros, 17 casados, 5 divorciados y 2 viudos perciben ciertas limitaciones en su desarrollo profesional, como falta de programas específicos o restricciones de tiempo.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

Figura 32:

Correlación entre el estado civil y el liderazgo



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y el liderazgo.

Tabla 29:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y el liderazgo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,318	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los niveles de riesgo reflejan la percepción del liderazgo en la empresa, aunque estas diferencias pueden deberse más a la cultura organizacional que al estado civil.

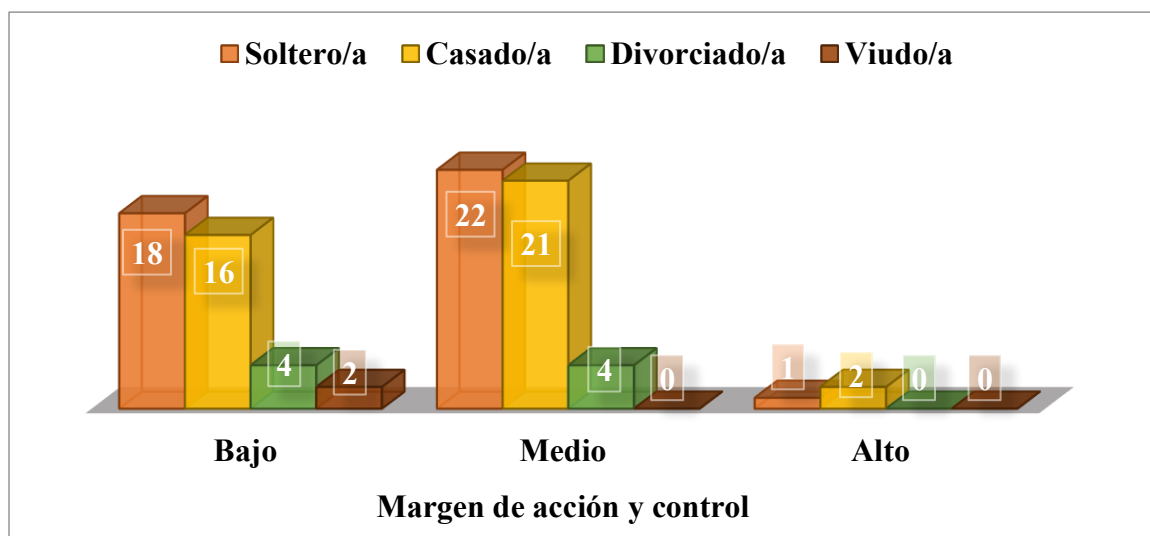
Riesgo bajo: 16 solteros, 15 casados, 3 divorciados y 1 viudo consideran que el liderazgo es adecuado, con comunicación clara y apoyo en la toma de decisiones.

Riesgo medio: 24 solteros, 19 casados, 2 divorciados y 1 viudo identifican deficiencias en la comunicación y retroalimentación, lo que puede afectar la confianza en la gestión.

Riesgo alto: 1 soltero, 3 casados y 2 divorciados reportan problemas graves, como falta de reconocimiento y liderazgo deficiente.

Figura 33:

Correlación entre el estado civil y el margen de control



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y el margen de control.

Tabla 30:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y el margen de control

Chi-cuadrado	Interpretación
0,751	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los niveles de riesgo reflejan la percepción de los trabajadores sobre su autonomía y capacidad de tomar decisiones en el trabajo, aunque estas diferencias pueden estar más relacionadas con la estructura organizacional que con el estado civil.

Riesgo bajo: 18 solteros, 16 casados, 4 divorciados y 2 viudos consideran que tienen suficiente autonomía para gestionar sus responsabilidades laborales.

Riesgo medio: 22 solteros, 21 casados, 2 divorciados y 1 viudo perciben ciertas restricciones en su margen de acción, lo que podría afectar su toma de decisiones.

Riesgo alto: 1 casado y 2 divorciados enfrentan una autonomía limitada, lo que puede generar frustración y afectar su desempeño laboral.

Figura 34:

Correlación entre el estado civil y la organización del trabajo



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y la organización del trabajo.

Tabla 31:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y la organización del trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,679	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los niveles de riesgo reflejan cómo los trabajadores perciben la organización del trabajo, aunque estas diferencias pueden estar más relacionadas con la planificación y distribución de tareas que con su estado civil.

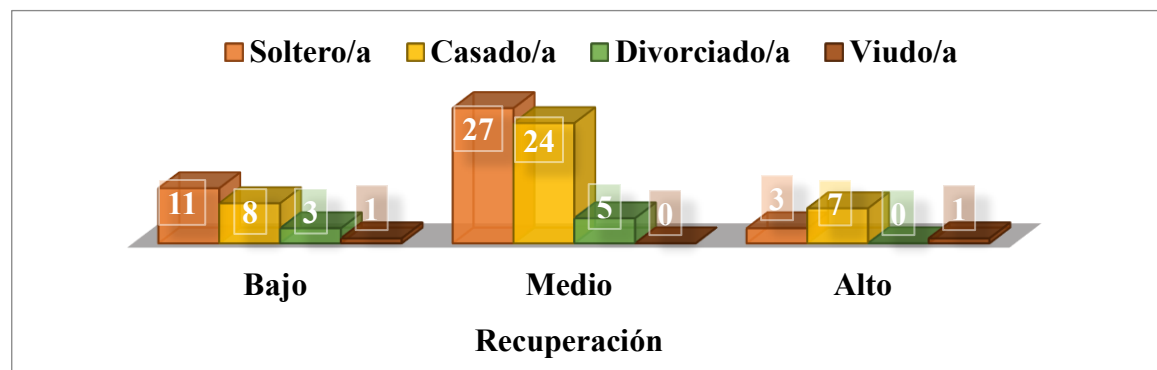
Riesgo bajo: 22 solteros, 21 casados, 3 divorciados y 2 viudos consideran que la organización del trabajo es adecuada, con una distribución clara de tareas y un flujo de trabajo estructurado.

Riesgo medio: 18 solteros, 17 casados y 3 divorciados perciben algunas deficiencias en la asignación de tareas o en la coordinación interna, lo que puede afectar su productividad.

Riesgo alto: 1 soltero y 1 viudo enfrentan problemas significativos en la organización del trabajo, posiblemente debido a falta de planificación, carga laboral desbalanceada o comunicación deficiente.

Figura 35:

Correlación entre el estado civil y la recuperación



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y la recuperación.

Tabla 32:

Interpretación del Chi-cuadrado el estado civil y la recuperación

Chi-cuadrado	Interpretación
0,251	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Los niveles de riesgo reflejan cómo los trabajadores perciben su capacidad de recuperación tras la jornada laboral, aunque estas diferencias pueden estar más relacionadas con la carga de trabajo y las condiciones laborales que con el estado civil.

Riesgo bajo: 11 solteros, 8 casados, 3 divorciados y 1 viudo tienen una recuperación adecuada, lo que sugiere que cuentan con tiempo suficiente para el descanso y actividades personales.

Riesgo medio: 27 solteros, 24 casados y 5 divorciados experimentan dificultades moderadas para recuperarse, posiblemente debido a cargas laborales sostenidas o pausas insuficientes.

Riesgo alto: 3 solteros, 7 casados y 1 viudo presentan problemas graves de recuperación, lo que podría estar relacionado con jornadas extensas, alta demanda física o estrés acumulado.

Figura 36:

Correlación entre el estado civil y el soporte-apoyo



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y el soporte-apoyo.

Tabla 33:

Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer Género entre el estado civil y el soporte-apoyo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,031	El resultado obtenido, al ser menor que el umbral de 0,05, indica que existe una correlación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
V de Cramer	Interpretación
0,278	El resultado obtenido, al situarse en el rango de $> 0,25$, indica una correlación muy fuerte. En consecuencia, se puede concluir que el estado civil de los trabajadores tiene incidencia directa con el soporte-apoyo.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer. Elaboración propia

Los niveles de riesgo reflejan cómo los trabajadores perciben el apoyo y la colaboración en su entorno laboral, aunque estas diferencias pueden estar más relacionadas con la cultura organizacional y la comunicación interna que con el estado civil.

Riesgo bajo: 11 solteros, 14 casados, 3 divorciados y 1 viudo sienten que reciben suficiente apoyo de compañeros y superiores, lo que facilita la colaboración y un ambiente laboral positivo.

Riesgo medio: 29 solteros, 24 casados y 2 divorciados perciben deficiencias en la comunicación y en la disponibilidad de recursos de apoyo, lo que podría dificultar la resolución de problemas laborales.

Riesgo alto: 3 solteros y 1 viudo reportan una falta significativa de apoyo, lo que puede generar estrés, aislamiento y afectar su desempeño.

Figura 37:

Correlación entre el estado civil y otros puntos importantes



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y otros puntos importantes.

Tabla 34:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y otros puntos importantes

Chi-cuadrado	Interpretación
0,988	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Otros puntos importantes: acoso discriminatorio, laboral y sexual, adicción al trabajo, condiciones laborales, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida.

Riesgo bajo: 27 solteros, 22 casados, 5 divorciados y 3 viudos perciben un ambiente laboral estable, con buenas condiciones y bajo impacto de factores negativos como el acoso o la doble presencia.

Riesgo medio: 14 solteros, 17 casados, 3 divorciados y 1 viudo experimentan ciertas dificultades, como inestabilidad laboral, carga de trabajo excesiva o problemas para equilibrar la vida laboral y personal.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

4.2.Comprobación de la hipótesis de investigación

H_0 : No existe correlación significativa entre las variables sociodemográficas (género, edad, estado civil) y los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Carrocería Yaulema Jr.

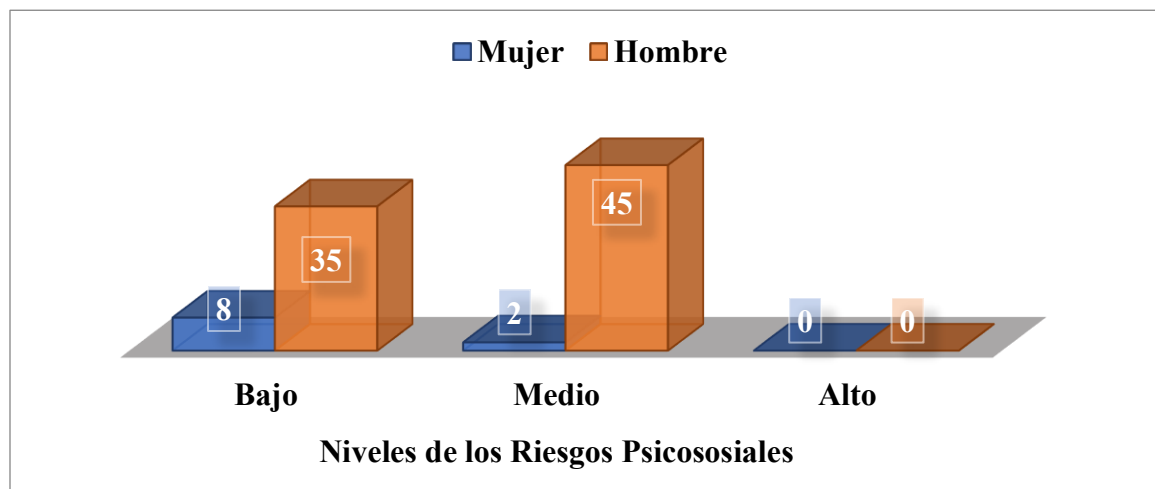
H_1 : Existe una correlación significativa entre las variables sociodemográficas (género, edad, estado civil) y los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Carrocería Yaulema Jr.

Para verificar la hipótesis de investigación, se presentan las siguientes figuras, analizadas mediante tablas cruzadas. Para determinar la relación entre las variables, se emplearon pruebas estadísticas como el chi-cuadrado y el coeficiente V de Cramer, cuyos resultados se detallan a continuación

A continuación, se muestra la correlación entre el género y los niveles de riesgo psicosocial.

Figura 38:

Correlación entre el género y los niveles de riesgo psicosocial



Nota: La figura representa la correlación entre el género y los niveles de riesgo psicosocial.

Tabla 35:

Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer entre el género y los niveles de riesgo psicosocial

Chi-cuadrado	Interpretación
0,030	El resultado obtenido, al ser menor que el umbral de 0,05, indica que existe una correlación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
V de Cramer	Interpretación
0,228	El resultado obtenido, al situarse en el rango de 0,15 a 0,25, indica una correlación fuerte. En consecuencia, se puede concluir que el género de los trabajadores tiene incidencia directa con los niveles de riesgo psicosocial

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado y V de Cramer. Elaboración propia

Riesgo bajo: 35 hombres y 8 mujeres reportan un riesgo bajo, lo que indica que perciben condiciones laborales favorables, con menor presencia de factores estresantes y mayor estabilidad en su entorno de trabajo. La mayor cantidad de hombres en este nivel se debe a su mayor representación en la empresa.

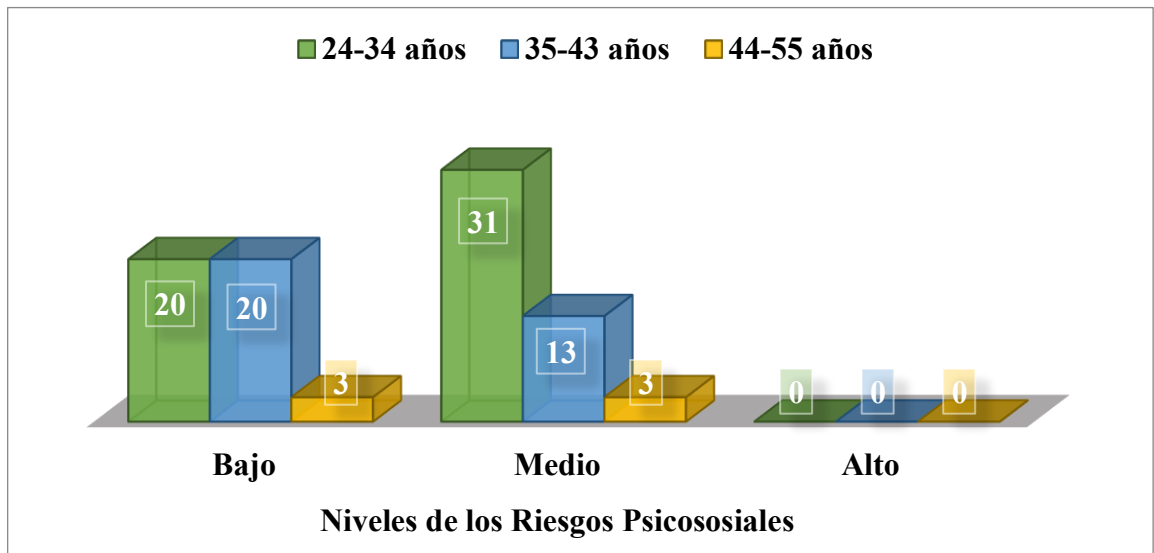
Riesgo medio: 45 hombres y 2 mujeres presentan un riesgo medio, lo que sugiere que pueden experimentar cierta presión laboral, carga de trabajo moderada o dificultades en la gestión del estrés, aunque sin llegar a niveles críticos.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

La figura muestra la correlación entre la edad y los niveles de riesgo psicosocial.

Figura 39:

Correlación entre la edad y los niveles de riesgo psicosocial



Nota: La figura representa la correlación entre la edad y los niveles de riesgo psicosocial.

Tabla 36:

Interpretación del Chi-cuadrado entre la edad y los niveles de riesgo psicosocial

Chi-cuadrado	Interpretación
0,158	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Riesgo bajo: 20 trabajadores de 24-34 años, 20 de 35-43 años y 3 de 44-55 años perciben que los factores psicosociales no afectan su bienestar, posiblemente debido a un ambiente laboral estable, buen manejo del estrés y equilibrio entre la vida laboral y personal.

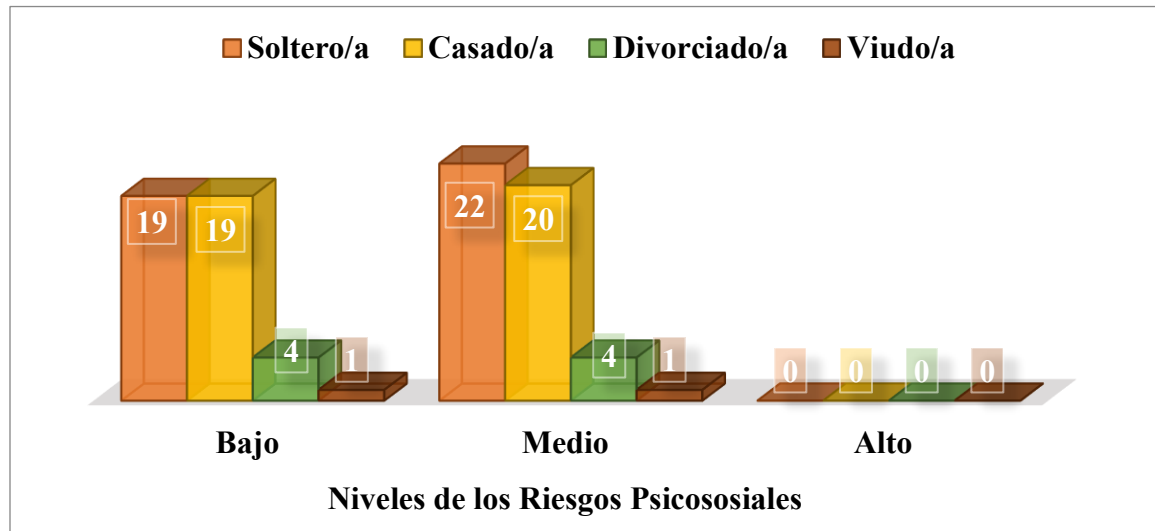
Riesgo medio: 31 trabajadores de 24-34 años, 13 de 35-43 años y 3 de 44-55 años reportan cierta afectación psicosocial, lo que podría deberse a cargas laborales variables, presión en el trabajo o dificultades en la conciliación laboral-familiar

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

La figura muestra la correlación entre el estado civil y los niveles de riesgo psicosocial.

Figura 40:

Correlación entre el estado civil y los niveles de riesgo psicosocial



Nota: La figura representa la correlación entre el estado civil y los niveles de riesgo psicosocial.

Tabla 37:

Interpretación del Chi-cuadrado entre el estado civil y los niveles de riesgo psicosocial

Chi-cuadrado	Interpretación
0,995	El resultado obtenido al ser mayor que el umbral 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Nota: Interpretación del Chi-cuadrado. Elaboración propia

Riesgo bajo: 19 solteros, 19 casados, 4 divorciados y 1 viudo reportan bajos niveles de riesgo psicosocial, lo que indica que perciben un ambiente laboral estable, con adecuada gestión del estrés y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Riesgo medio: 22 solteros, 20 casados, 4 divorciados y 1 viudo presentan niveles moderados de riesgo psicosocial, posiblemente debido a exigencias laborales variables, presión en el trabajo o dificultades para equilibrar sus responsabilidades personales y laborales.

Riesgo alto: No se reportan trabajadores en este nivel.

Con base en estos resultados del análisis estadístico:

- Se rechaza la hipótesis nula (H_0): en relación con la variable **género**, ya que se identificó una correlación significativa entre esta y los niveles de riesgo psicosocial. Esto indica que el género influye en la percepción del riesgo psicosocial, lo que podría estar vinculado a diferencias en la carga de trabajo, el apoyo recibido o las condiciones laborales específicas para hombres y mujeres dentro de la organización.
- Se acepta la hipótesis nula (H_0): en relación con las variables **edad y estado civil**, pues no se encontró una correlación significativa entre estas y los niveles de riesgo psicosocial. Esto sugiere que la percepción del riesgo psicosocial no está determinada por la edad o el estado civil de los trabajadores, sino por otros factores laborales o individuales.

Respuesta a la Formulación del Problema

En Carrocería Yaulema Jr., los factores de riesgo psicosocial están presentes en niveles que varían entre medio y bajo, según la evaluación realizada con el cuestionario del Ministerio de Trabajo. Al analizar la correlación entre estos riesgos y las variables sociodemográficas, se identificó que el género sí influye significativamente en la percepción del riesgo psicosocial, lo que sugiere que hombres y mujeres enfrentan condiciones laborales distintas que afectan su bienestar. Sin embargo, no se encontraron relaciones significativas con la edad ni el estado civil, lo que indica que estas variables no determinan los niveles de riesgo percibido.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En esta investigación, se realizó una prueba piloto utilizando el software SPSS V.22 para evaluar la fiabilidad y confiabilidad del cuestionario del Ministerio de Trabajo. Los resultados del análisis del Alpha de Cronbach arrojaron un valor de 0.978, lo que indica una fiabilidad muy alta, confirmando la consistencia del instrumento. Sin embargo, el valor del KMO (0.745) reflejó un nivel moderado de adecuación de la muestra, lo que sugiere que, aunque el cuestionario es útil para analizar el entorno laboral en Carrocería Yaulema Jr., aumentar el tamaño de la muestra permitirá obtener resultados más representativos y sólidos.

Los resultados sobre los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores muestran que 48% (43 personas) presentan un riesgo bajo, 52% (47 personas) un riesgo medio y ninguno un riesgo alto. Esto indica que la mayoría de los trabajadores experimentan un nivel de riesgo moderado a bajo en los diferentes aspectos evaluados. Además, los análisis estadísticos mediante Chi-cuadrado y el coeficiente V de Cramer revelaron que: se rechaza la hipótesis nula (H_0): en relación con la variable **género**, indicando una correlación significativa entre el género y los niveles de riesgo psicosocial, a su vez se acepta la hipótesis nula (H_0): en relación con las variables **edad y estado civil**, evidenciando que estos factores no tienen una influencia significativa en la percepción del riesgo psicosocial.

Se elaboró una guía para la prevención de riesgos psicosociales en Carrocería Yaulema Jr., basada en principios de la psicología organizacional positiva, con el objetivo de mejorar el bienestar emocional y el desempeño laboral de los trabajadores. La guía proporciona estrategias y recomendaciones para la identificación, reducción y gestión de los riesgos psicosociales,

promoviendo un entorno laboral más saludable y equilibrado. Además, se destacan la importancia de fomentar la motivación, el apoyo social y la comunicación efectiva, lo que contribuye al bienestar general de los trabajadores y mejora su productividad y calidad de vida laboral.

5.2.Recomendaciones

Se recomienda aumentar el tamaño de la muestra para fortalecer el análisis del KMO, lo que garantizaría una mayor representatividad y validez de los resultados obtenidos con el cuestionario del Ministerio de Trabajo.

Se recomienda implementar intervenciones específicas para cada nivel de riesgo psicosocial (bajo, medio y alto) entre los trabajadores de Carrocería Yaulema Jr., centrándose en los grupos con mayor prevalencia de riesgos medios y altos.

Se recomienda continuar con la implementación y el monitoreo de la guía de prevención de riesgos psicosociales, asegurando su actualización basada en el seguimiento de las intervenciones y los resultados, para optimizar el bienestar emocional y el desempeño laboral de los trabajadores.

CÁPITULO VI

6. PROPUESTA

“Guía para la Prevención de los Factores Psicosociales en el Trabajo a través de la Psicología Organizacional Positiva”

6.1.Introducción

La gestión de riesgos psicosociales es clave para la calidad de vida laboral y la productividad empresarial. Esta guía ofrece estrategias basadas en la psicología organizacional positiva para identificar, prevenir y mitigar estos riesgos. Su aplicación promueve ambientes de trabajo saludables y sostenibles, fortaleciendo el bienestar y el compromiso de los colaboradores.

6.2.Objetivos

Para la empresa

- Fomentar una cultura organizacional basada en el bienestar, el compromiso y la resiliencia.
- Reducir los riesgos psicosociales mediante un entorno laboral saludable.

Para los trabajadores

- Minimizar el impacto del estrés laboral con estrategias de bienestar.
- Mejorar el equilibrio vida-trabajo a través de políticas de conciliación.

6.3.Factores de Riesgos Psicosociales

Los factores psicosociales en el entorno laboral pueden afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores, influyendo en su desempeño y motivación. Una mala gestión de estos factores puede derivar en estrés, fatiga, conflictos interpersonales y disminución de la productividad. Es

fundamental identificarlos y abordarlos con estrategias preventivas para promover un ambiente laboral positivo.

A continuación, se describen las ocho dimensiones de los riesgos psicosociales.

Tabla 38:

Factores psicosociales

Categoría	Descripción	Ejemplos
Carga y ritmo de trabajo	Cantidad de trabajo asignado y la presión por cumplir plazos.	Sobrecarga laboral, plazos ajustados.
Desarrollo de competencias	Oportunidades para aprender y mejorar habilidades.	Capacitación deficiente.
Liderazgo	Estilo de liderazgo y su impacto en el equipo.	Supervisión inadecuada, falta de feedback.
Margen de acción y control	Autonomía para tomar decisiones en el rol laboral.	Falta de participación en decisiones.
Organización del trabajo	Horarios, estructura organizacional y distribución de tareas.	Turnos rotativos, tareas mal distribuidas.
Recuperación	Oportunidades para descansar y recuperarse.	Pausas insuficientes, exceso de horas extra.
Soporte y apoyo	Ayuda de colegas y superiores frente a dificultades.	Ausencia de trabajo en equipo.
Acoso laboral o discriminatorio	Situaciones de hostigamiento o trato desigual.	Insultos, amenazas o humillaciones verbales.

Acoso sexual	Conductas inapropiadas que generan un entorno incómodo.	Comentarios o insinuaciones no deseadas.
Adicción al trabajo	Excesiva dedicación al trabajo que afecta la vida personal.	Trabajar constantemente fuera del horario laboral.
Doble presencia (laboral-familiar)	Conflictos entre las responsabilidades laborales y familiares.	Exceso de tareas en casa y en el trabajo.
Estabilidad laboral y emocional	Percepción de seguridad en el empleo y estabilidad emocional.	Contratos temporales, despidos frecuentes.
Condiciones del trabajo	Ambiente físico y recursos disponibles.	Iluminación inadecuada, equipos deficientes.
Salud auto percibida	Percepción del propio estado de salud.	Sensación constante de cansancio o fatiga.

Nota: Esta tabla clasifica los factores psicosociales que pueden influir en el bienestar de los trabajadores.

6.4. Psicología Organizacional Positiva

Este enfoque promueve el bienestar, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización. Se centra en el desarrollo de fortalezas, el bienestar y las emociones positivas para construir un ambiente laboral más saludable y productivo. Su aplicación efectiva permite reducir el impacto de los riesgos psicosociales y fomentar el crecimiento personal y organizacional.

Tabla 39:

Pilares fundamentales de la psicología organizacional positiva

Pilar Fundamental	Conceptos	Beneficios
Optimismo y propósito	Optimismo: Promueve una actitud positiva hacia el trabajo y las metas.	✓ Mayor satisfacción laboral.
	Propósito: Alinea las tareas laborales con los valores personales.	✓ Sentido de contribución y realización personal.
Fortalezas y talentos personales	Reconocimiento de talentos: Identifica y potencia las habilidades individuales.	✓ Aumento del rendimiento y creatividad.
	Empoderamiento: Ofrece autonomía y desarrollo profesional.	✓ Mayor confianza y motivación en los empleados.
Compromiso y motivación	Engagement: Fomenta una conexión emocional con las tareas.	✓ Trabajadores comprometidos y productivos.
	Autoeficacia: Incrementa la confianza en alcanzar metas personales y organizacionales	✓ Mejora en el ambiente laboral.
Bienestar y equilibrio laboral	Conciliación laboral-personal: Promueve el balance entre trabajo y vida.	✓ Reducción del estrés y desgaste emocional.
	Gestión del tiempo y estrés: Enseña técnicas para manejar cargas laborales.	✓ Bienestar integral que impulsa la productividad.
Resiliencia	Habilidades de afrontamiento: Desarrolla estrategias para superar desafíos.	✓ Equipos más fuertes y preparados ante crisis.
	Adaptabilidad: Fortalece la capacidad para enfrentar cambios.	✓ Mayor capacidad de aprendizaje y recuperación.

Nota: Esta tabla resume los pilares clave de la psicología organizacional positiva y sus beneficios para mejorar el bienestar y la productividad laboral.

6.5. Medidas Preventivas

Son acciones diseñadas para reducir o eliminar los riesgos laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable. A través de la psicología organizacional positiva, estas medidas se enfocan en el bienestar emocional, el desarrollo del talento y la mejora del desempeño organizacional.

6.5.1. Implementación de las Medidas Preventivas

El análisis de los factores psicosociales en el entorno laboral permite identificar condiciones que pueden afectar el bienestar de los trabajadores, la productividad y el clima organizacional. En Carrocería Yaulema Jr., se realizó una evaluación detallada para detectar áreas críticas y fortalecer el ambiente laboral mediante estrategias de intervención efectivas.

Para facilitar la toma de decisiones, los resultados se han organizado en una tabla que clasifica las dimensiones evaluadas según su nivel de criticidad, determinado por la suma de los valores de riesgo "medio" y "alto". Esta estructura permite priorizar las áreas que requieren mayor atención y establecer acciones concretas para su mejora.

Además de reflejar los niveles de riesgo, la tabla incluye actividades orientadas a mitigar sus efectos y promover un entorno laboral más seguro y saludable. La planificación de estas medidas busca generar un impacto positivo en la dinámica organizacional, reduciendo factores que puedan comprometer el desempeño y la estabilidad del personal.

Para garantizar la efectividad de las acciones implementadas, se ha establecido un seguimiento semestral. Estas evaluaciones permitirán medir el impacto de las estrategias aplicadas, realizar ajustes cuando sea necesario y fortalecer las áreas que representen un desafío en términos de riesgos psicosociales.

Tabla 40:

Matriz de Prevención de Riesgos Psicosociales

  Ministerio del Trabajo								
 Yaulema Jr. MAXIMA INNOVACION EN CARROCERIAS			Nombre de la Empresa o Institución:		CARROCERÍA YAULEMA Jr			
			RUC		0604502187001			
Objetivo General	Objetivos Específicos	Dimensión	Actividades	Indicador de Cumplimiento	Medio de Verificación	Responsables	Programación Anual	Observaciones
Implementar estrategias organizacionales para prevenir riesgos psicosociales y promover el bienestar laboral mediante un programa basado en la Psicología Organizacional Positiva.	Garantizar tiempo adecuado para descanso y recuperación.	Recuperación (62% medio, 12% alto)	• Establecer periodos de recuperación de 10 a 15 minutos. • Impartir capacitación sobre higiene del sueño y gestión del estrés. • Reorganizar la jornada laboral para reducir una hora diaria de lunes a viernes, permitiendo eliminar el trabajo los sábados.	70%	• Informes o actas de charlas sobre desconexión digital. • Listas de asistencia y material de capacitaciones sobre higiene del sueño y manejo del estrés. • Encuestas de seguimiento o evaluación post-capacitación.	• Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri) • Jefe de Producción (Ing. Edison Colcha)	Enero - Junio	Actualmente no se implementan pausas activas debido a la continuidad del proceso productivo. No obstante, se han identificado afectaciones en el descanso y bienestar del personal, por lo que se recomienda establecer periodos de recuperación de 10 a 15 minutos y reorganizar la jornada laboral para favorecer el descanso y reducir la fatiga.
	Evaluar la disponibilidad de apoyo entre compañeros y superiores.	Soporte y Apoyo (57% medio, 6% alto)	• Creación de redes de apoyo entre trabajadores. • Capacitación en trabajo en equipo y comunicación efectiva. • Implementar mentorías internas.	75 a 100%	• Encuestas de clima laboral. • Registros de asistencia a capacitaciones.	• Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri) • Supervisor de producción (Ing. David Cárdenas)	Febrero - Julio	El cumplimiento de esta meta responde a disposiciones del Ministerio de Trabajo, IESS y otras entidades gubernamentales. Su implementación contribuye a reducir el ausentismo y las enfermedades laborales, mejorar las condiciones de trabajo, prevenir sanciones o multas, y optimizar el control del personal dentro de la empresa.
	Identificar estilos de liderazgo autoritarios o deficientes.	Liderazgo (53% medio, 7% alto)	• Capacitación en liderazgo positivo para personal administrativo. • Resultados de evaluaciones 360° de liderazgo. • Asignar espacios en horario laboral para formación en habilidades blandas.	40%	• Registros de asistencia a capacitaciones. • Resultados de evaluaciones 360°. • Encuestas de percepción sobre liderazgo. • Informes de implementación y seguimiento de las actividades.	• Gerente (Ing. Germán Yaulema) • Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri)	Marzo - Agosto	La capacitación de los líderes presenta dificultades debido a la disponibilidad limitada de tiempo dentro de la jornada laboral. Se sugiere coordinar espacios específicos o flexibles para facilitar su participación en procesos de formación en habilidades blandas.
	Evaluar la falta de autonomía en la toma de decisiones.	Margen de Acción y Control (52% medio, 3% alto)	• Delegar funciones con niveles adecuados de autonomía. • Capacitación en toma de decisiones y resolución de problemas.	30%	• Encuestas de percepción sobre autonomía laboral. • Reportes de desempeño individual y grupal. • Informes de implementación de delegación de funciones.	• Gerente (Ing. Germán Yaulema) • Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri)	Abril - Septiembre	La ejecución de las charlas y capacitaciones dependerá de la disponibilidad de recursos asignados por la empresa. Si bien existe intención de mejorar la autonomía laboral, sin el respaldo logístico y financiero no será posible implementar las acciones propuestas.
	Identificar sobrecargas laborales que generan estrés y fatiga.	Carga y Ritmo de Trabajo (49% medio, 4% alto)	• Realizar una evaluación por puesto de trabajo. • Desarrollar talleres de bienestar con prácticas de mindfulness, meditación y diálogo transformacional.	40%	• Registros de carga laboral por puesto. • Encuestas de percepción sobre fatiga y bienestar laboral. • Informes de implementación de actividades, con evidencias de participación en talleres..	• Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri) • Supervisor de producción (Ing. David Cárdenas)	Mayo - Octubre	La evaluación por puesto permite cuantificar la carga laboral y tomar decisiones efectivas. Su aplicación, junto con estrategias de bienestar, facilitará una mejora progresiva en la percepción de sobrecarga laboral
	Detectar falta de oportunidades de formación y crecimiento.	Desarrollo de Competencias (50% medio, 0% alto)	• Capacitación en nuevas habilidades. • Incentivos por cumplimiento de tareas.	50 a 75%	• Registros de asistencia. • Encuestas sobre satisfacción en desarrollo profesional.	• Gerente (Ing. Germán Yaulema) • Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri)	Junio - Noviembre	El cumplimiento de esta meta responde al cronograma de formación establecido por el sistema de gestión ISO. La ejecución del plan de capacitación depende de los recursos asignados por gerencia. Se ha promovido la calificación de perfiles profesionales y se otorgan bonos por cumplimiento de actividades.
	Mejorar la distribución de tareas y la planificación laboral.	Organización del Trabajo (42% medio, 3% alto)	• Estandarizar procesos operativos • Realizar estudios de métodos y tiempos por puesto de trabajo. • Aplicar análisis hombre-máquina • Incluir al personal en la planificación operativa	50%	• Reportes de productividad. • Registros de mejoras aplicadas • Informes técnicos de análisis de tiempos y métodos por puesto de trabajo. • Actas o evidencias de participación del personal en la planificación.	• Gerente (Ing. Germán Yaulema) • Supervisor de producción (Ing. David Cárdenas) • Jefe de Producción (Ing. Edison Colcha)	Julio - Diciembre	Se realizó un análisis preliminar basado en el diagrama de flujo de procesos por cada puesto de trabajo. Como parte de la evaluación, se sugiere aplicar los cambios propuestos para identificar cuellos de botella y fortalecer la coordinación entre el área administrativa y de planificación.

OTROS PUNTOS IMPORTANTES								
Implementar estrategias organizacionales para prevenir riesgos psicosociales y promover el bienestar laboral mediante un programa basado en Psicología Organizacional Positiva.	Facilitar la conciliación entre el trabajo y familia.	Doble presencia (73% medio, 11% alto)	• Políticas de conciliación trabajo-familia. • Flexibilización de horarios para ciertos casos. • Apoyo en el balance entre vida laboral y personal.	60%	• Encuestas de percepción laboral. • Registros de permisos laborales autorizados	• Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri) • Supervisor de producción (Ing. David Cárdenas)	Agosto - Diciembre	Se cumplen las disposiciones legales conforme al Decreto 255 y el reglamento interno de trabajo, permitiendo ausencias justificadas por causas como calamidades domésticas, fallecimientos de familiares, nacimientos, entre otras. Estas prácticas respaldan la conciliación trabajo-familia y se ejecutan bajo lineamientos de seguridad laboral.
	Mejorar la ergonomía y seguridad en el entorno laboral.	Condiciones de Trabajo (55% medio, 21% alto)	• Diagnóstico de riesgos ergonómicos y ambientales por puesto de trabajo. • Implementación de mejoras en iluminación, ventilación, postura y mobiliario. • Rediseño de procesos con enfoque preventivo.	40%	• Reportes de seguridad ocupacional. • Encuestas de percepción de bienestar.	• Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri) • Supervisor de producción (Ing. David Cárdenas)	Septiembre - Diciembre	Las actividades propuestas se basan en los lineamientos de la Norma ISO 45001, el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo en Ecuador y la normativa técnica del MDT sobre factores psicosociales. Estas acciones responden a los riesgos ergonómicos más altos identificados en los distintos procesos operativos: - Estructurado: posturas forzadas - Pintura: movimientos repetitivos - Acabados: manipulación de cargas
	Evaluar la percepción de bienestar físico y emocional de los trabajadores.	Salud Auto Percibida (43% medio, 26% alto)	• Campañas de promoción de la salud. • Evaluaciones médicas periódicas. • Implementación de hábitos saludables.	30%	• Registros de atención médica. • Encuestas de bienestar.	• Médico ocupacional • Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri)	Octubre - Diciembre	Se cuenta con un registro programado de atención médica ocupacional anual para cada puesto de trabajo, en cumplimiento con la normativa de prevención de enfermedades laborales. Actualmente se realiza una de las tres evaluaciones previstas por año
	Reducir la excesiva dedicación laboral que afecta la vida personal.	Adicción al Trabajo (68% medio, 1% alto)	• Sensibilización sobre límites saludables en el trabajo. • Charlas sobre desconexión digital. • Reajuste en el horario laboral.	40%	• Encuestas sobre hábitos laborales. • Registro de cumplimiento de horarios.	• Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri) • Supervisor de producción (Ing. David Cárdenas)	Noviembre - Diciembre	Las acciones propuestas se alinean con las recomendaciones de la OIT y la ISO 45001 sobre balance vida-trabajo.
	Detectar y eliminar situaciones de discriminación y humillación.	Acoso Discriminatorio y Laboral Discriminatorio (56% medio) Laboral (47% medio)	• Protocolos de denuncia y acompañamiento. • Sensibilización sobre igualdad y trato justo. • Capacitación de la ley violeta.	100%	• Actas de capacitación. • Reportes de casos atendidos.	• Gerente (Ing. Germán Yaulema) • Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri)	Diciembre	Se cumple en su totalidad. La capacitación sobre la Ley Violeta es esencial para prevenir situaciones de discriminación, acoso y violencia, promoviendo un ambiente laboral seguro, justo y con igualdad de trato.
	Garantizar seguridad y estabilidad en el trabajo.	Estabilidad Laboral y Emocional (44% medio)	• Transparencia en procesos de promoción. • Implementar un programa de reconocimiento al desempeño laboral. • Encuestas sobre percepción de estabilidad.	80%	• Informes de promoción interna con criterios y resultados. • Resultados y análisis de encuestas de percepción de estabilidad y satisfacción.	• Gerente (Ing. Germán Yaulema) • Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH (Ing. Cesar Viteri)	Diciembre	Se cumple conforme a los principios establecidos en la Norma ISO 45003, que promueve la salud psicológica en el trabajo a través de prácticas que fomenten la estabilidad laboral y emocional.

Nota: La tabla presenta estrategias para abordar los factores psicosociales desde un enfoque positivo, mejorando el bienestar y la productividad laboral.

Conclusiones

La guía establece un modelo integral para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, priorizando la recuperación como el factor más crítico. La falta de descanso adecuado no solo deteriora la salud física y mental de los trabajadores, sino que compromete su rendimiento y la eficiencia organizacional, afectando la productividad y el clima laboral.

La implementación de medidas como políticas de conciliación, optimización de cargas laborales y desarrollo de competencias no solo responde a los riesgos existentes, sino que promueve una transformación organizacional sostenible. A través de indicadores claros y un seguimiento estructurado, esta guía se convierte en una herramienta clave para evaluar el impacto de las estrategias aplicadas y garantizar su mejora continua. Más allá de una intervención correctiva, la propuesta impulsa una cultura de bienestar, compromiso y alto desempeño, asegurando un equilibrio real entre las exigencias laborales y la calidad de vida de los trabajadores, lo que fortalece la estabilidad y el crecimiento organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Barral C y Pérez A. (2021). *Impacto de los factores de riesgos psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud*. Cuenca: Revista Universidad del Azuay.
- Beltrán; Moreno; López; Torres y Estrada . (2011). *Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México*. Obtenido de Revista Colombiana de Psiquiatría: [https://doi.org/10.1016/s0034-7450\(14\)60123-2](https://doi.org/10.1016/s0034-7450(14)60123-2)
- Contreras Espinoza S y Novoa-Muñoz F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Rev Panam Salud Publica*.
- Duarte, O. F. (2019). *Riesgos psicosociales: una realidad en una empresa*. Conecta Libertad.
- El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). DECISIÓN 584.
- Garmendia, M. (2007). Análisis factorial: una aplicación en el cuestionario de salud general de Goldberg. *Revista Chilena de Salud Pública*, 57-65.
- Guzmán Prado, D. A. (2017). *Factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de "Carrocerías R. Guzmán"*. Obtenido de (Bachelor's thesis, Univesidad del Azuay).: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7526/1/13409.pdf>
- Hernández Ruano, A. P. (2023). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial*. Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Sucumbíos: Universidad Técnica del Norte.
- Martínez y Uribe. (2019). *Factores psicosociales intralaborales en profesionales*. Bucaramanga.
- Ministerio de Trabajo. (Agosto de 2020). Reglamento de Higiene y Seguridad. Decreto 2393.
- Ministerio del Trabajo . (2018). *DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO* . Obtenido de <https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07->

descargas/3_GU%C3%8DA%20PARA%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20
CUESTIONARIO%20DE%20EVALUACI%C3%93N%20DE%20RIESGO%20PSICOS
OCIAL.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019). *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082*. Quito: Constitución de la República del Ecuador.

Monar, A. (2023). Influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados al desempeño laboral en el personal de Imagenología del Hospital Provincial General Docente de Riobamba 2021-2022 (Master's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).

Morán, R. E. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180 Grados Producciones. 2019 Quito, Ecuador.*

Moreno, & Báez. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas,*. Obtenido de In Universidad Autónoma de Madrid: [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)

Moya Núñez, C. L. (2023). *Caracterización de los factores y riesgos psicosociales en el trabajo en la provincia de Tungurahua.*

Olmos, J. G. (2019). *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*. Universidad de Barcelona.

Ríos Hernández, A., Mendieta Ombita, L. A., y Vera Nieto, O. C. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de fabricación de carrocerías.

Sánchez y Aguilar. (2024). *Factores de riesgos psicosociales en personal de enfermería en Colombia*. Obtenido de Monografía Compilatoria. Universidad Santo Tomás.

Vargas. (2020). *Impacto de la epidemia del coronavirus (covid-19) en la salud mental del personal*. China: Scielo.

Vélez y Rivera. (2024). *Análisis de Riesgos Psicosociales a los conductores de carga pesada de la empresa Transpoint S.A.* Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana.

Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248-252.

ANEXOS

- Tríptico para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Anexo 1:

Tríptico sobre riesgo psicosocial (parte frontal)



Anexo 2:

Tríptico sobre riesgo psicosocial (parte posterior)



- Charla informativa dirigida a los trabajadores de Carrocería Yaulema Jr. sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Anexo 3:

Collage de la charla sobre los riesgos psicosociales



- Registro de asistencia de los trabajadores de Carrocería Yaulema Jr. a la charla sobre la encuesta de riesgos psicosociales, utilizando el cuestionario del Ministerio de Trabajo.

Anexo 4:

Listado de Asistencia de los trabajadores de la carrocería Yaulema Jr.

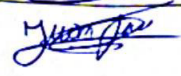
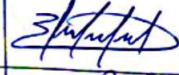
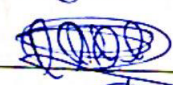
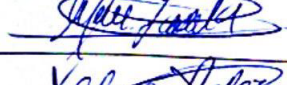
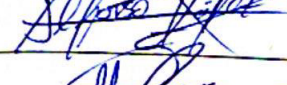


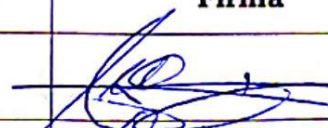
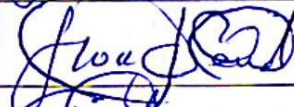
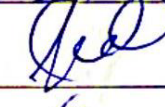
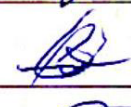
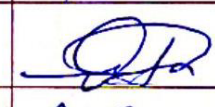
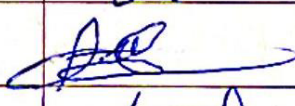
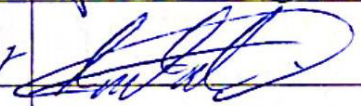
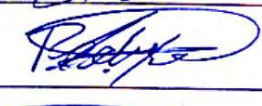
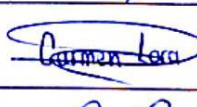
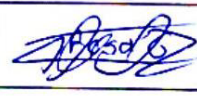
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE INGENIERÍA
INGENIERÍA INDUSTRIAL

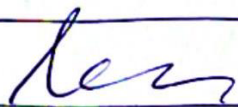
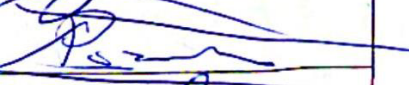
LISTADO DE ASISTENCIA

Tema: Charla sobre el Test del Ministerio del Trabajo y los Factores de Riesgo Psicosociales a los trabajadores de la empresa carrocería Yaulema Jr.

No	Nombre y Apellido	Firma
1	Juniol Salguero	
2	Jairo Mesa	
3	Droyan Vazquez	
4	Ernesto Geroza	
5	Marcelo Silva	
6	Luis Villalobos	
7	Jaime Giron	
8	Fausto Cordero	
9	Hector Nishue	
10	veintimilla Leoncio	
11	Julio Carrasque	
12	German Curyua	
13	Lenin Perez	

No	Nombre y Apellido	Firma
14	Richar Padilla	
15	Juan Pérez	
16	Luis Rodríguez	
17	Andrés Herrera	
18	Sofía Ruiz	
19	Gabriel Sánchez	
20	Francisco Padilla	
21	Ana Mendoza	
22	Dora Romero	
23	Pablo Morales	
24	Fernando Díaz	
25	Carlos Zavala	
26	Javier Tigasi	
27	Marlon Camposverde	
28	Daniel Manobanda	
29	ANTONIO MORÁN	
30	Rafael Zamalá	
31	Alfonso López	
32	Manuel Lozada	

No	Nombre y Apellido	Firma
33	Angel Guilcapi	
34	Alor Avenecela	
35	Cristian Herrera	
36	Anderson Riofrio	
37	Luis Esparzu	
38	Luis Charco	
39	Miguel Sani	
40	John Cando	
41	Stalyn Guilcapi	
42	Edison Namas	
43	VICTOR HCAZO	
44	Vinicio Guilcapi	
45	Anderson Pagalo	
46	Rolando Pérez	
47	 Licio Quiro	
48	William Guilcapi	
49	Pedro Guinchey	
50	Carmen Lara	
51	Rosa García	

No	Nombre y Apellido	Firma
52	ALEX BLATUNA	
53	Christian Mora	
54	HERCULES	
55	Mauricio	
56	Mario Gonzalez	
57	Alex Duchi	
58	KEVIN CANDO	
59	Andrés Ambi	
60	David Naranjo	
61	Humberto Herrera	
62	BRYAN GIRON	
63	Luis Zujiga	
64	Fernando Perez	
65	Stalin Tacuri	
66	Ronnie Bog	

- Cuestionario del Ministerio del Trabajo

Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Objetivo: Identificar los factores psicosociales en el entorno laboral que puedan afectar el bienestar de los empleados, con el fin de implementar mejoras que contribuyan a un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Instrucciones para completar el cuestionario:

- El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
- La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
- Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta.
- No existen respuestas correctas o incorrectas.
- Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
- El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.

Género

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer

Edad

- ☐ 24-34años
- ☐ 35-43años
- ☐ 44-52años
- ☐ Igual o superior a 53 años

Estado Civil

- ☐ Soltero/a
- ☐ Casado/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viudo/a

Anexo 5:

Cuestionario del Ministerio del Trabajo

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				

42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

Nota: Cuestionario del Ministerio del Trabajo

- Tríptico para mejorar el ambiente laboral a través del bienestar y la comunicación.

Anexo 7:

Tríptico Ambiente Laboral (parte frontal)

¿QUÉ ES LA AUTONOMÍA LABORAL?

Es la capacidad de tomar decisiones sobre cómo y cuándo realizar tus tareas dentro del horario establecido.

👤 Mejora la motivación y el sentido de responsabilidad.



RECUERDA:

✅ **TU DESCANSO ES TAN IMPORTANTE COMO TU PRODUCTIVIDAD.**

✅ **TU OPINIÓN AYUDA A MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL.**

✅ **HABLAR CON RESPETO Y FIRMEZA TAMBIÉN ES PARTE DEL BIENESTAR.**




¿Y LA ORGANIZACIÓN?

Implica definir tareas claras, evitar tiempos muertos y tener procesos estandarizados.

Ventajas:

- Reducción del estrés.
- Mayor eficiencia.
- Menor carga innecesaria de trabajo.



Thank You

MEJORANDO EL AMBIENTE LABORAL CON BIENESTAR Y COMUNICACIÓN

Anexo 8:

Tríptico Ambiente Laboral (parte posterior)

COMUNICACIÓN ASERTIVA Y BIENESTAR LABORAL

CONOCE CÓMO MEJORAR TU CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO A TRAVÉS DE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA, EL LIDERAZGO POSITIVO Y EL RESPETO A TUS TIEMPOS DE DESCANSO.

👤 **¡TU VOZ TAMBIÉN IMPORTA!**



Beneficios en el trabajo:

- Mejora el trabajo en equipo.
- Reduce conflictos.
- Permite expresar necesidades como pausas activas o sobrecarga laboral.

¿QUÉ ES LA RECUPERACIÓN LABORAL?

Es el tiempo físico y mental que necesita una persona para recuperarse del esfuerzo laboral.

¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN ASERTIVA?

- Es expresar lo que piensas, sientes y necesitas de forma clara y respetuosa, sin agredir ni someterte.

¿Y EL LIDERAZGO POSITIVO?

Es el estilo de liderazgo que motiva, guía, escucha y promueve la participación. Un buen líder respeta tus horarios, reconoce tu esfuerzo y favorece ambientes saludables.



Factores importantes:

- Dormir lo suficiente.
- Tener tiempo libre y familiar.
- Poder desconectarse fuera del horario de trabajo.
- Tomar pausas activas.

! Si no recuperas adecuadamente:

- Baja tu rendimiento.
- Aumenta el estrés.
- Afecta tu salud.



- Capacitación: Bienestar y Comunicación para un Mejor Ambiente Laboral en Carrocería Yaulema Jr.

Anexo 9:

Collage de la capacitación sobre mejorar el ambiente laboral



- Registro de asistencia de los jefes y trabajadores de Carrocería Yaulema Jr. a la charla sobre mejorar el ambiente laboral a través del bienestar y la comunicación.

Anexo 10:

Registro de asistencia de los jefes de la carrocería Yaulema Jr.

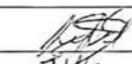
Carrocerías Yaulema jr.

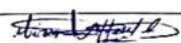

Registro de Asistencia			
Fecha de Emisión	Fecha de Revisión	Versión:	Código
10/04/2024	00	00	R-SSO-01

Reunión		Charla	☒	Capacitación		Entrenamiento-Simulacro	
---------	--	--------	-------------------------------------	--------------	--	-------------------------	--

Tema:	Atención al cliente
Observaciones:	

Duración (horas)		# HH/MM (Duración x # Asistentes):	Fecha: (DD/MM/AA)	
------------------	--	---------------------------------------	----------------------	--

# Asistentes	Nombres y Apellidos	No. Cédula	Área/ Puesto de Trabajo	Firma
1	Hector Nishwa Delgado	060402241-1	Estructura	
2	Pablo Tanqueño	060436438-0	Estructura	
3	Rolando Píez	0603826451	Acabados	
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

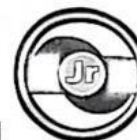
Firma: 	Firma:
Responsable: Ing. Cesar Utrac	Revisado por:
Nombre: TECNICO SEGUIMIENTO SHINY TANBATO	Nombre:



Anexo 11:

Registro de asistencia de los jefes de la carrocera Yaulema Jr.

Carrocerías Yaulema jr.



Registro de Asistencia			
Fecha de Emisión	Fecha de Revisión	Versión:	Código
10/04/2024	00	00	R-SSO-01

Reunión	Charla	Capacitación	Entrenamiento-Simulacro
---------	--------	--------------	-------------------------

Tema:	AMBULANCE LABORALES
Observaciones:	

Duración (horas)	# HH/M (Duración x # Asistentes):	Fecha: (DD/MM/AA)	23/03/2023
------------------	--------------------------------------	----------------------	------------

# Asistentes	Nombres y Apellidos	No. Cédula	Área/ Puesto de Trabajo	Firma
1	Edison Paredes Caceres	06043872-1	Producción	
2	Guillermo Blumie Wajon Paredes	060537731-0	Electricista	
3	Juan Balboa Mejia Cera	060418454-0	Acabados	
4	Manuel Fajardo	060412053-5	Estructura	
5	Maria Antonia Alvarez Lazo	060430665-9	Acabados	
6	William Javier Gutierrez Salazar	060457268-3	Acabados	
7	Marco Vinicio Solórzano	060567503-0	Acabados	
8	Diego Armando Guzmán Gudiño	060366405-4	Fibra	
9	Luis Fernando Chano Tumbay	060545606-0	Estructura	
10	ALE ALEJO PILARDA	060430352-0	ELECTRICISTA	
11	Leoncio Delgado Veintimilla	17114602-3	Tornados	
12	Erick Javier Cero Tuma	060494948-2	Estructura	
13	Rafael Remon Siza Anagay	060495955-6	Ferrados	
14	ALEXANDER VICTOR HUACAN	060467634-7	LIMPIEZA	
15	Amable Huanza Alvarado	060553160-4	Soldado	

Firma:	Firma:
Responsable: Jefe Carga Operativa	Revisado por:
Nombre: JESUS SEBASTIAN BARRERA PRADO	Nombre: GERENTE GENERAL Riobamba - Ecuador

- Oficio de Socialización y Capacitación sobre la Propuesta titulada “Guía para la prevención de los Factores Psicosociales en el trabajo a través de la Psicología Organizacional Positiva” en la Carrocería Yaulema Jr.

Anexo 12:

Oficio de Socialización y Capacitación.

SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA PROPUESTA

Calpi, 28 de marzo del 2025

Ing. Cesar Viteri

TÉCNICO DE SEGURIDAD Y RECURSOS HUMANOS

CARROCERÍA YAULEMA JR

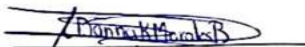
Presente.-

Por medio de la presente, socializamos la propuesta titulada “**Guía para la Prevención de los Factores Psicosociales en el Trabajo a través de la Psicología Organizacional Positiva**”, orientada a mejorar el bienestar laboral, reducir los riesgos psicosociales y fomentar un entorno saludable y productivo.

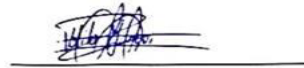
Como parte de esta iniciativa, se capacitó a los trabajadores en comunicación asertiva, liderazgo, factores de recuperación y autonomía, proporcionándoles herramientas prácticas para fortalecer su bienestar y desempeño laboral.

Agradecemos de antemano su tiempo y disposición para recibir este trabajo que ayudará en la optimización del ambiente laboral en la empresa.

Atentamente,



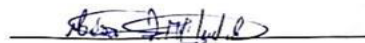
Danna Morales



Vanesa Yanqui

Estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo

Recibido por:



Ing. Cesar Viteri

Recibido:

Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo - RRHH

28/ marzo / 2025

