

**Análisis de la relación entre ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en Taller "Jorgito Racing", Santo Domingo 2025.**

**Analysis of the Relationship Between Work Absenteeism and Psychosocial Risk Factors at the "Jorgito Racing" Workshop, Santo Domingo, 2025**

*Chamba Salavarría Luis Alberto, Chango Andrade Anderson Francisco, Ing. Palma Figueroa Andrea Viviana, Ing. Alex Dario Palma Rivera*

**DIMENSIÓN CIENTÍFICA**

Enero - junio, V<sup>7</sup>-N<sup>1</sup>; 2026

Recibido: 16-01-2026

Aceptado: 26-01-2026

Publicado: 30-06-2026

**PAIS**

- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador
- Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador

**INSTITUCION**

- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila
- Instituto Superior Tecnológico Tsachila

**CORREO:**

- ✉ [azu9284@gmail.com](mailto:azu9284@gmail.com)
- ✉ [ander1994@outlookl.com](mailto:ander1994@outlookl.com)
- ✉ [andreapalma@tsachila.edu.ec](mailto:andreapalma@tsachila.edu.ec)
- ✉ [alexpalma@tsachila.edu.ec](mailto:alexpalma@tsachila.edu.ec)

**ORCID:**

- 🌐 <https://orcid.org/0009-0002-2179-01422>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0003-1887-6684>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0007-7209-4009>
- 🌐 <https://orcid.org/0000-0002-0646-0185>

**FORMATO DE CITA APA.**

Chamba, L., Chango, A., Palma, A. & Palma, A. (2026). *Análisis de la relación entre ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en Taller "Jorgito Racing", Santo Domingo 2025*. Revista G-ner@ndo, V<sup>7</sup> (N<sup>1</sup>). p. 812 - 838

**Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el ausentismo laboral y los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del Taller Jorgito Racing, ubicado en Santo Domingo, durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance descriptivo y diseño no experimental, considerando como universo a los 14 trabajadores del taller. Para la recolección de información se aplicaron técnicas cuantitativas y cualitativas, entre ellas la ficha de observación, la entrevista y el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador, lo que permitió identificar los niveles de riesgo y analizar la percepción del personal sobre su entorno laboral. Los resultados evidenciaron que el 57% de los trabajadores se ubican en un nivel de riesgo psicosocial bajo, reflejando condiciones laborales generalmente favorables y un clima organizacional estable; sin embargo, el 43% presentó un nivel de riesgo medio, asociado principalmente a dimensiones como carga y ritmo de trabajo, recuperación insuficiente, soporte y apoyo, doble presencia laboral familiar y salud auto percibida. El análisis individual mostró que, aunque no se registraron niveles de riesgo alto, la presencia de riesgo medio en un grupo significativo del personal constituye una señal de alerta preventiva, debido a su potencial para generar estrés, fatiga y dificultades de conciliación personal laboral. Al contrastar estos resultados con los registros de ausentismo, se identificó que las faltas y permisos recurrentes se relacionan principalmente con problemas de salud y asuntos personales, lo cual guarda correspondencia con los factores psicosociales detectados. En conclusión, el estudio demuestra que los riesgos psicosociales influyen en el ausentismo laboral, evidenciando la necesidad de implementar estrategias preventivas que fortalezcan el bienestar y la continuidad laboral en el taller.

**Palabras Clave:** Psicosocial, fatiga, ausentismo, apoyo, laboral.

**Abstract**

This study aimed to analyze the relationship between work absenteeism and psychosocial risk factors among workers at the Jorgito Racing Workshop, located in Santo Domingo, during 2025. To this end, the psychosocial risk assessment questionnaire issued by the Ministry of Labor was administered to identify employees' levels of exposure. The results showed that 57% of the workers were classified as having a low psychosocial risk level, reflecting generally favorable working conditions and a stable organizational climate with adequate labor support. However, the remaining 43% presented a medium risk level, mainly associated with factors such as workload and work pace, insufficient recovery, support and assistance, work-family dual demands, and self-perceived health. Although no high-risk levels were identified, the presence of medium psychosocial risk among a significant portion of the workforce represents a preventive warning, as these factors may lead to stress, fatigue, and difficulties in balancing work and personal life. Furthermore, when comparing the psychosocial risk assessment results with absenteeism records, it was identified that recurrent absences and authorized leave were related to health issues and personal matters, which is consistent with the psychosocial factors detected. In conclusion, the study demonstrates that psychosocial risks influence work absenteeism, highlighting the need to implement preventive strategies aimed at strengthening worker well-being and promoting job continuity within the workshop.

**Keywords:** Psychosocial Fatigue Absenteeism Support labor.

## Introducción

En la actualidad, las empresas evidencian la necesidad de implementar mecanismos de evaluación de los riesgos psicosociales, ya que estos constituyen uno de los problemas más frecuentes que afectan tanto a las personas como a las organizaciones. Las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo pueden producir consecuencias negativas a nivel físico, psicológico y social. Factores como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión no solo deterioran la salud mental de los trabajadores, sino que también generan efectos adversos en las empresas, reflejados en bajo rendimiento, incremento del ausentismo y mayor índice de accidentes o lesiones (Gil-Monte, 2012; OIT, 2016).

Las situaciones laborales que propician la aparición de riesgos psicosociales incluyen: sobrecarga de trabajo, fallas en la comunicación, conflictos interpersonales, incertidumbre en los puestos, inestabilidad laboral, acoso psicológico o sexual, y escasa participación en la toma de decisiones. Cuando estos factores no se controlan de manera oportuna, pueden desencadenar enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, respiratorias e incluso alteraciones inmunitarias en los trabajadores (INSST, 2021; Moreno & Báez, 2010). De ahí surge la importancia de contar con planes de prevención y estrategias de intervención que mitiguen sus efectos.

En este contexto, el riesgo psicosocial se constituye como un conjunto de instrumentos diseñados para identificar la presencia de factores de riesgo y los efectos que estos producen en la salud de los trabajadores. Su objetivo es orientar tanto a directivos como a empleados en el desarrollo de actividades de prevención y control mediante procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación (Ministerio de la Protección Social, 2010). En este marco, el presente trabajo se centra en analizar la relación entre el ausentismo laboral, el clima laboral y los factores de riesgo psicosocial en el Taller Jorgito Racing, ubicado en la cooperativa Santa Martha, sector cuatro de Santo Domingo, durante el periodo 2025, con el fin de aportar insumos para la

---

implementación de estrategias que favorezcan el bienestar de los trabajadores y el desarrollo organizacional.

El Taller Jorgito Racing, ubicado en la Cooperativa Santha Martha, sector cuatro de Santo Domingo, se ha consolidado como un referente dentro de la comunidad automotriz de alto rendimiento y competición en la ciudad. Fundado y dirigido por el maestro mecánico Jorge Gordillo, cuenta con más de doce años de trayectoria, desde su apertura en 2012, posicionándose como un espacio técnico altamente especializado y comprometido con el desarrollo del deporte motor en la región. Más allá de la atención mecánica, el taller ha demostrado un compromiso sostenido con el automovilismo y motociclismo local, participando como patrocinador de eventos de motocross y brindando respaldo a pilotos y organizadores. Esto lo ha convertido en un aliado estratégico y en una plataforma de impulso para la cultura racing en Santo Domingo.

Sin embargo, además de su relevancia en el ámbito deportivo y mecánico, resulta fundamental analizar las condiciones internas de trabajo que marcan el funcionamiento del taller. Factores como el clima laboral, el ausentismo y los riesgos psicosociales influyen directamente tanto en el bienestar de los trabajadores como en la sostenibilidad de la empresa. El clima laboral se relaciona con la percepción que tienen los colaboradores sobre su ambiente de trabajo, el estilo de liderazgo, la comunicación interna y las oportunidades de crecimiento; un clima positivo se traduce en mayor motivación, productividad y compromiso, mientras que uno negativo puede derivar en desmotivación, conflictos interpersonales y disminución del rendimiento.

El ausentismo laboral, por su parte, constituye un desafío, ya que la ausencia frecuente de trabajadores genera retrasos en los procesos técnicos, sobrecarga de tareas para el resto del equipo y un impacto económico en la productividad del taller. Este aspecto, además de ser un indicador de posibles problemas de salud física, puede estar vinculado también a factores emocionales, estrés laboral o insatisfacción en el puesto de trabajo.

---

Finalmente, los riesgos psicosociales como el estrés derivado de la presión por cumplir con plazos exigentes, la exposición continua a clientes demandantes, la fatiga por jornadas prolongadas y la falta de espacios de descanso adecuados representan amenazas que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores. Si estos factores no son gestionados de manera adecuada, pueden generar desmotivación, ausentismo recurrente y rotación de personal, debilitando la capacidad del taller para sostener su prestigio y enfrentar los retos del futuro.

En este contexto, el análisis de estos aspectos no solo busca mejorar el bienestar del equipo humano de Jorgito Racing, sino también garantizar la permanencia y el crecimiento del taller como un referente en la mecánica de alto rendimiento y en el deporte motor de Santo Domingo.

La presente investigación se orienta a analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial, el clima laboral y el ausentismo en los trabajadores del Taller Jorgito Racing, ubicado en Santo Domingo. Su relevancia radica en que los riesgos psicosociales representan una de las problemáticas más frecuentes en el ámbito laboral, influyendo de manera directa en el bienestar de los trabajadores y en la productividad de las empresas. Identificar y comprender estos factores permite diseñar estrategias de prevención e intervención que favorezcan la reducción del ausentismo, la mejora del clima laboral y, en consecuencia, el fortalecimiento de la calidad de vida del personal y la competitividad de la organización (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por lo tanto, la utilidad de esta investigación se centra en analizar de forma sistemática los riesgos psicosociales y su relación con el clima y el ausentismo laboral, con el fin de proponer medidas que promuevan condiciones de trabajo más seguras y saludables, aportando al bienestar del personal y al cumplimiento de los objetivos organizacionales. De esta manera, el estudio contribuye a la implementación de estrategias de gestión alineadas al marco normativo laboral ecuatoriano en materia de seguridad y salud en el trabajo, garantizando resultados efectivos para la empresa y beneficios directos para los trabajadores.

---

En cuanto a la delimitación, aunque el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla la prevención de todos los peligros relacionados con la seguridad e higiene industrial, este proyecto se orienta exclusivamente al análisis de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el ausentismo y el clima laboral en el Taller Jorgito Racing. Se busca establecer estrategias que respondan a las necesidades de los trabajadores y de la empresa, de acuerdo con los resultados obtenidos. El estudio se desarrollará en un periodo no mayor a un año, empleando una metodología cuantitativa con un enfoque correlacional, lo cual permitirá medir las variables, analizar su comportamiento y determinar las relaciones existentes entre ellas.

Respecto a las limitaciones, la investigación reconoce que está sujeta a la disposición de información por parte de la empresa, particularmente en relación con la aplicación de la evaluación de los riesgos psicosociales y el registro del ausentismo laboral, insumos fundamentales para realizar el análisis.

En este sentido, la investigación se justifica no solo por su pertinencia académica y metodológica, sino también por su impacto práctico, al generar conocimiento que contribuirá a la mejora de la gestión laboral en el Taller Jorgito Racing y, de manera más amplia, al fortalecimiento de la cultura preventiva en el ámbito empresarial de Santo Domingo.

### **Métodos y Materiales**

El enfoque de esta investigación fue mixto, ya que combina el cuantitativo y cualitativo, permitiendo no solo medir y analizar relaciones entre variables de manera objetiva, sino también comprender la percepción, experiencias y significados que los trabajadores otorgan a los riesgos psicosociales, el clima laboral y el ausentismo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque mixto integra procesos de recolección y análisis de datos tanto numéricos como narrativos, logrando una visión más amplia y completa del fenómeno estudiado.

Este enfoque facilitó la identificación de patrones y correlaciones mediante técnicas cuantitativas, y al mismo tiempo, profundiza en la interpretación de las realidades laborales a

---

través de técnicas cualitativas, lo que aporta resultados más sólidos para la toma de decisiones y el diseño de estrategias de intervención (Creswell & Plano Clark, 2018).

El alcance descriptivo de una investigación tiene como finalidad especificar las propiedades, características y rasgos importantes de un fenómeno o situación, buscando detallar con precisión cómo se manifiestan las variables estudiadas sin establecer relaciones causales entre ellas (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado & Baptista-Lucio, 2014).

La presente propuesta se la realizó en el Taller Jorgito Racing, ubicado en la Cooperativa Santa Martha sector cuatro de Santo Domingo, Ecuador.

El universo de estudio está conformado por los 14 trabajadores del Taller Jorgito Racing, considerando tanto al personal técnico como administrativo.

El diseño de la presente investigación fue de tipo no experimental, ya que se busca analizar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial, el clima laboral y el ausentismo. Este enfoque permitió determinar la magnitud y dirección de las relaciones entre las variables en su contexto natural, proporcionando información relevante para el diseño de estrategias de intervención y mejora en el entorno laboral (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

En el desarrollo del presente proyecto se realizó el siguiente procedimiento:

- Se visitó el Taller “Jorgito Racing”
  - Se levantó los datos para el estudio y realización del trabajo
  - Se diseñó el trabajo de integración curricular
  - Definición o constatación de la muestra o caso de estudio
  - Se construyó y validó los instrumentos de investigación
  - Se elaboró del marco teórico final
  - Se aplicó de instrumentos y recolección de datos
  - Se procesó los datos (cuadros, tablas, entre otros)
-

- Se elaboró las conclusiones

La ficha de observación es un instrumento de recolección de datos que permite registrar de manera sistemática y estructurada las conductas, actitudes o características de un fenómeno dentro de su contexto natural (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Este instrumento fue útil para observar el comportamiento de los trabajadores, la interacción entre ellos y el entorno laboral, identificando factores que pueden incidir en los riesgos psicosociales y el clima laboral, sin depender exclusivamente de la información auto informada (Creswell & Creswell, 2018).

En la presente investigación se aplicó la técnica de la entrevista, la cual permitió recopilar información cualitativa directamente de los trabajadores del Taller “Jorgito Racing”. Esta herramienta facilitó conocer sus percepciones, experiencias y opiniones sobre los factores de riesgo psicosocial, el clima laboral y el ausentismo. A través de un diálogo estructurado y guiado, se obtuvo información valiosa sobre aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, la carga laboral, la comunicación interna y la satisfacción laboral.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la entrevista es una técnica que se emplea para obtener información mediante la interacción verbal entre el investigador y el participante, permitiendo profundizar en la comprensión de actitudes, comportamientos y experiencias. En este estudio, la entrevista se desarrolló en un ambiente de confianza, favoreciendo respuestas espontáneas y sinceras, lo cual contribuyó al análisis e interpretación de los factores que inciden en el bienestar y desempeño de los colaboradores del taller.

El Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador es un instrumento técnico que permite identificar y medir los factores de riesgo relacionados con las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores, con el fin de implementar medidas preventivas y correctivas que favorezcan la salud mental y el bienestar laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

## **Resultados**

---

La ficha de observación aplicada en el Taller “Jorgito Racing” permitió recoger información directa sobre las condiciones laborales, el comportamiento organizacional y los posibles factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno de trabajo. Mediante la observación sistemática se identificaron aspectos relacionados con el ambiente físico, la carga laboral, la interacción entre los trabajadores y el cumplimiento de normas de seguridad. Los resultados obtenidos constituyen un insumo fundamental para analizar la relación entre estos factores y el ausentismo laboral, aportando evidencias objetivas que complementan los datos obtenidos en las encuestas y otras técnicas de investigación.

**Tabla 1** *Ficha de observación*

<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NO APLICA</b>
El área de trabajo está limpia y ordenada		X	
Los trabajadores cumplen con pausas y descansos	X		
Existe señalización de seguridad y riesgos visibles		X	
Se observa tensión o conflictos entre compañeros		X	
Los trabajadores parecen sobrecargados de tareas	X		
Se cumplen los horarios establecidos	X		
Se observa uso de equipos de protección personal		X	
El supervisor brinda indicaciones claras y oportunas	X		
Los trabajadores muestran signos de agotamiento físico o mental	X		
Hay espacios adecuados para descansos	X		

**Nota:** 1 *Autor propio*

### **Análisis**

Los resultados obtenidos en la ficha de observación aplicada en el Taller “Jorgito Racing” evidencian la presencia de varios factores que pueden influir en el bienestar de los trabajadores y, por ende, en los niveles de ausentismo laboral. En primer lugar, se observa que el área de trabajo no se encuentra completamente limpia y ordenada, lo cual puede generar riesgos físicos

y contribuir a un entorno laboral poco confortable. Asimismo, se evidenció que los trabajadores no realizan pausas ni descansos adecuados, lo que podría incrementar la fatiga física y mental.

Se constató también la ausencia de señalización referente a seguridad y riesgos visibles, un aspecto crítico que incrementa la probabilidad de accidentes laborales. Además, se identificó la existencia de tensión o conflictos entre compañeros, un factor psicosocial que afecta directamente el clima laboral y puede provocar estrés, desmotivación y ausentismo.

En cuanto a la organización del trabajo, se observó que algunos trabajadores parecen sobrecargados de tareas, lo cual podría estar asociado a una mala distribución de funciones. Aunque se cumplen los horarios establecidos, la falta de equipos de protección personal y su no utilización adecuada representan un riesgo importante para la integridad del personal.

Por otro lado, el supervisor no brinda indicaciones claras y oportunas, lo que puede generar confusión, errores en las actividades y aumento del estrés laboral. También se registró que varios trabajadores muestran signos de agotamiento físico o mental, lo que coincide con la falta de descansos y la sobrecarga laboral observada.

Finalmente, se identificó que no existen espacios adecuados destinados al descanso, lo cual limita la recuperación física y emocional de los trabajadores durante la jornada laboral.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que existen múltiples factores psicosociales y organizacionales que podrían estar incidiendo negativamente en la salud laboral y en el potencial incremento del ausentismo, destacándose la falta de pausas, la sobrecarga de trabajo, la tensión entre compañeros, la ausencia de señalización y la deficiente comunicación interna.

### **Resultados de la entrevista**

La entrevista semiestructurada aplicada en el Taller “Jorgito Racing” tuvo como finalidad identificar la percepción de los trabajadores respecto a los factores de riesgo psicosocial presentes en su entorno laboral y su relación con el ausentismo. A través de esta técnica se buscó recopilar información cualitativa que permita comprender, desde la experiencia directa del trabajador, las condiciones laborales, el nivel de estrés, el clima organizacional y las causas que

---

influyen en la asistencia y el desempeño diario. Las respuestas obtenidas aportan una visión detallada del ambiente de trabajo, las prácticas actuales y las necesidades de mejora para prevenir riesgos psicosociales y reducir el ausentismo laboral dentro del taller.

*Tabla 2 Entrevista*

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>¿Cómo describiría el ambiente laboral dentro del Taller Jorgito Racing?</b>	Poco exigente, flexible, sano y profesional.
<b>¿Qué factores considera que generan mayor presión o estrés en su trabajo diario?</b>	Fallas mecánicas y falta de tiempo
<b>¿Qué medidas de prevención se aplican actualmente en su lugar de trabajo?</b>	Ninguna
<b>¿Ha sentido que las condiciones laborales afectan su salud física o mental?</b>	Creo que un poco porque estamos en contacto con gasolina
<b>¿Cree que el clima laboral influye en la asistencia y el rendimiento de los trabajadores?</b>	Creo que sí y mucho
<b>¿Cuáles considera que son las principales causas de ausentismo en el taller?</b>	A veces la falta de responsabilidad.
<b>¿Ha tenido que faltar al trabajo por motivos de salud relacionados con el estrés o la carga laboral?</b>	Claro que si
<b>¿Qué aspectos del trabajo cree que deberían mejorarse para prevenir el estrés y el ausentismo?</b>	Siendo más organizados
<b>¿Siente que recibe apoyo o reconocimiento por parte de la dirección del taller?</b>	Claro que si
<b>¿Qué medidas propondría para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores?</b>	En este momento no sabría.

*Nota: 2 Autor, elaboración propia*

### **Análisis**

Las respuestas del trabajador evidencian que, aunque el ambiente laboral es percibido como flexible y profesional, existen factores de riesgo psicosocial que afectan su bienestar. El entrevistado señala que las principales fuentes de estrés provienen de las fallas mecánicas y la falta de tiempo, lo que indica una carga laboral elevada y momentos de presión durante la jornada.

También se identifica que en el taller no se aplican medidas de prevención, lo cual incrementa la exposición a riesgos físicos y químicos, como el contacto frecuente con gasolina. A pesar de esto, el trabajador reconoce que el clima laboral influye significativamente en la asistencia y el rendimiento del personal.

Respecto al ausentismo, menciona que en algunos casos se debe a la falta de responsabilidad, pero también admite haber faltado por motivos relacionados con el estrés o la carga laboral. Esto confirma la presencia de afectaciones a la salud física y mental.

El entrevistado considera que una mayor organización del trabajo ayudaría a reducir el estrés y mejorar el desempeño. Aunque señala recibir apoyo y reconocimiento, muestra poca claridad sobre medidas para mejorar el bienestar, lo que refleja escasa participación en procesos de mejora laboral.

En conjunto, la entrevista muestra que existen condiciones internas que requieren atención, especialmente la falta de medidas preventivas, problemas de organización y episodios de estrés que pueden contribuir al ausentismo.

### **Resultados y análisis de la encuesta del Ministerio del Trabajo por Dimensiones.**

Una vez aplicado el cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo a los 14 trabajadores de la organización se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales son correspondientes a las distintas dimensiones que evalúa el método.

#### **Dimensión 1: Carga y Ritmo de Trabajo**

**Tabla 3 Dimensión 1**

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	50%	36%	14%

**Autor:** *Elaboración propia*

#### **Análisis**

El 50 % del personal se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 36 % en riesgo medio y el 14 % en riesgo alto. Esto refleja que la mayoría percibe una carga laboral adecuada; sin

embargo, existe un grupo considerable con signos de sobrecarga y presión temporal. Es necesario revisar la distribución de tareas y tiempos de ejecución para evitar el aumento del estrés laboral y posibles efectos sobre la salud mental.

### **Dimensión 2: Desarrollo de Competencias**

*Tabla 4 Dimensión 2*

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN DESARROLLO DE COMPETENCIAS	2.	36%	64%	0%

*Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

Con un 64 % en riesgo medio y un 36 % en riesgo bajo, se evidencia que gran parte de los trabajadores considera insuficientes las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional. Esto sugiere la necesidad de fortalecer los programas de formación continua, de manera que el personal mejore sus habilidades y sienta mayor motivación laboral.

### **Dimensión 3: Liderazgo**

*Tabla 5 Dimensión 3*

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN LIDERAZGO	3.	71%	29%	0%

*Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

Los resultados indican un 71 % en riesgo bajo, 29 % en riesgo medio y ningún caso de riesgo alto. Esto demuestra un liderazgo mayormente adecuado, caracterizado por la comunicación efectiva y el acompañamiento del personal. Sin embargo, el porcentaje medio sugiere que aún existen áreas donde podría mejorarse la empatía y la toma de decisiones participativas.

#### Dimensión 4: Margen de Acción y Control

Tabla 6 Dimensión 4

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		50%	50%	0%

*Autor: Elaboración propia*

#### Análisis

El 50 % del personal se encuentra en riesgo bajo y el otro 50 % en riesgo medio. Esto significa que la mitad de los trabajadores percibe autonomía en sus funciones, mientras que la otra mitad siente limitaciones en la toma de decisiones. Se recomienda fortalecer los espacios de participación y delegación de responsabilidades.

#### Dimensión 5: Organización del Trabajo

Tabla 7 Dimensión 5

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	5. DEL	64%	36%	0%

*Autor: Elaboración propia*

#### Análisis

Con un 64 % en riesgo bajo, 36 % en riesgo medio y sin presencia de riesgo alto, la organización laboral se considera adecuada. No obstante, una tercera parte percibe deficiencias en la coordinación o planificación de actividades, lo que puede incidir en el rendimiento y la satisfacción laboral.

#### Dimensión 6: Recuperación

Tabla 8 Dimensión 6

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
--------------------------	-----	-------------	--------------	-------------

---

<b>DIMENSIÓN RECUPERACIÓN</b>	<b>6.</b>	57%	36%	7%
-----------------------------------	-----------	-----	-----	----

---

*Autor: Elaboración propia*

### **Análisis**

Los resultados (57 % bajo, 36 % medio y 7 % alto) indican que la mayoría logra recuperarse del esfuerzo laboral, aunque un grupo manifiesta dificultades para equilibrar el descanso y la carga de trabajo. Es recomendable revisar las jornadas laborales y los mecanismos de recuperación (pausas, descansos y permisos).

### **Dimensión 7: Soporte y Apoyo**

*Tabla 9 Dimensión 7*

---

<b>DIMENSIONES CUESTIONARIO</b>	<b>DEL</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
<b>DIMENSIÓN SOPORTE Y APOYO</b>	<b>7.</b>	43%	50%	7%

---

*Autor: Elaboración propia*

### **Análisis**

Se observa un 43 % en riesgo bajo, 50 % medio y 7 % alto. Esto revela una percepción mixta sobre el apoyo entre compañeros y superiores. La mitad de los empleados considera insuficiente el respaldo emocional o profesional, por lo que conviene fomentar un clima de trabajo colaborativo y solidario.

### **Dimensión 8: Otros Puntos Importantes**

*Tabla 10 Dimensión 8*

---

<b>DIMENSIONES CUESTIONARIO</b>	<b>DEL</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
<b>DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>	<b>57%</b>	36%	7%	

---

*Autor: Elaboración propia*

### **Análisis**

El 57 % se ubica en riesgo bajo, 36 % en medio y 7 % en alto, lo que sugiere que, en general, los factores complementarios (como condiciones de infraestructura o clima laboral) son

---

adecuados, aunque persisten aspectos susceptibles de mejora en la gestión del entorno organizacional.

### **Dimensión 8.1: Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio**

**Tabla 11** *Dimensión 8.1*

<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
<b>DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO</b>	50%	43%	7%

*Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

El 50 % se encuentra en riesgo bajo, 43 % en medio y 7 % en alto. Aunque la mayoría no percibe discriminación, los niveles medios y altos alertan sobre posibles situaciones que deben ser atendidas mediante políticas de igualdad y sensibilización institucional.

### **Dimensión 8.2: Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral**

**Tabla 12** *Dimensión 8.2*

<b>DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
<b>DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL</b>	36%	43%	21%

*Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

Con 36 % bajo, 43 % medio y 21 % alto, esta dimensión evidencia un área crítica. Los datos muestran que una parte importante del personal ha experimentado o percibido comportamientos hostiles. Se recomienda implementar protocolos de prevención, denuncia y acompañamiento psicológico.

### **Dimensión 8.3: Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual**

**Tabla 13** *Dimensión 8.3*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	8.3.	36%	50%	14%

*Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

Los resultados (36 % bajo, 50 % medio, 14 % alto) indican la presencia de riesgo psicosocial relevante. Aunque la mayoría no lo ha experimentado, los niveles medio y alto ameritan atención inmediata con campañas de sensibilización, canales de denuncia confidenciales y acciones disciplinarias claras.

#### **Dimensión 8.4: Otros Puntos Importantes: Adicción al Trabajo**

*Tabla 14 Dimensión 8.4*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	8.4.	57%	29%	14%

*Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

El 57 % bajo, 29 % medio y 14 % alto evidencian que la mayoría mantiene un equilibrio entre trabajo y descanso, pero existe un grupo que manifiesta dedicación excesiva a las tareas, lo que podría generar agotamiento físico y mental a largo plazo.

#### **Dimensión 8.5: Otros Puntos Importantes: Condiciones del Trabajo**

*Tabla 15 Dimensión 8.5*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	8.5.	29%	57%	14%

*Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

Con un 29 % bajo, 57 % medio y 14 % alto, se aprecia una percepción de riesgo moderado, principalmente asociada a factores ambientales, carga física o recursos insuficientes. Se sugiere mejorar las condiciones ergonómicas y de infraestructura.

#### **Dimensión 8.6: Otros Puntos Importantes: Doble presencia (laboral-familiar)**

**Tabla 16** Dimensión 8.6

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN PUNTOS DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	8.6. OTROS IMPORTANTES:	50%	21%	29%

*Elaboración propia*

#### **Análisis**

Los valores (50 % bajo, 21 % medio y 29 % alto) indican que un porcentaje considerable enfrenta conflictos entre las responsabilidades laborales y familiares. Es necesario promover políticas de conciliación trabajo-familia y flexibilidad de horarios.

#### **Dimensión 8.7: Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral y Emocional**

**Tabla 17** Dimensión 8.7

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN PUNTOS ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	8.7. OTROS IMPORTANTES: LABORAL Y	50%	43%	7%

*. Autor: Elaboración propia*

#### **Análisis**

El 50 % bajo, 43 % medio y 7 % alto reflejan una percepción relativamente positiva sobre la continuidad laboral; sin embargo, la inseguridad percibida por algunos puede afectar la motivación y el compromiso con la institución.

#### **Dimensión 8.8: Otros Puntos Importantes: Salud Autopercebida**

**Tabla 18** Dimensiones 8.8

DIMENSIONES CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<b>DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA</b>	29%	50%	21%	

. Autor: *Elaboración propia*

### Análisis

Los resultados (29 % bajo, 50 % medio, 21 % alto) indican que una proporción significativa percibe afectaciones en su bienestar físico o mental, posiblemente relacionadas con el entorno laboral. Se recomienda fortalecer los programas de salud ocupacional y promoción del bienestar integral.

### Resultado global de la evaluación de riesgos.

**Tabla 19** Resultado global de las dimensiones

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	57%	43%	0%

Autor: *Elaboración propia*

**Tabla 20** Resultado global de las dimensiones por trabajador

TRABAJADOR	RESULTADO GLOBAL
A	125 RIESGO MEDIO
B	123 RIESGO MEDIO
C	164 RIESGO MEDIO
D	143 RIESGO MEDIO
E	194 RIESGO BAJO
F	155 RIESGO MEDIO
G	211 RIESGO BAJO
H	194 RIESGO BAJO
I	204 RIESGO BAJO
J	194 RIESGO BAJO
K	158 RIESGO MEDIO
L	177 RIESGO BAJO
M	210 RIESGO BAJO
N	201 RIESGO BAJO

Autor: *Elaboración propia*

**Tabla 21 Resultado global por trabajador**

N°	TRABAJADOR	NIVEL DETECTADO	DIMENSIONES
1	A	ALTO	DIMENSIÓN 1: Carga y ritmo de trabajo DIMENSIÓN 6: Recuperación DIMENSIÓN 7: Soporte y apoyo DIMENSIÓN 8: Otros puntos importantes DIMENSIÓN 8.1: Acoso discriminatorio DIMENSIÓN 8.2: Acoso laboral DIMENSIÓN 8.3: Acoso sexual DIMENSIÓN 8.4: Adicción al trabajo DIMENSIÓN 8.5: Condiciones de trabajo DIMENSIÓN 8.6: Doble presencia(laboral-familiar) DIMENSIÓN 8.7: Estabilidad laboral y emocional DIMENSIÓN 8.8: Salud auto percibida
2	B	ALTO	DIMENSIÓN 1: Carga y ritmo de trabajo DIMENSIÓN 8.2: Acoso laboral DIMENSIÓN 8.4: Adicción al trabajo DIMENSIÓN 8.6: Doble presencia(laboral-familiar) DIMENSIÓN 8.8: Salud auto percibida
3	C	ALTO	DIMENSIÓN 8.3: Acoso sexual DIMENSIÓN 8.6: Doble presencia(laboral-familiar)
4	D	ALTO	DIMENSIÓN 8.5: Condiciones de trabajo
5	F	ALTO	DIMENSIÓN 8.8: Salud auto percibida

**Nota: 3** Autor: *Elaboración propia*

### Análisis

El análisis de los riesgos psicosociales en el taller, evidencia que el 57% del personal se encuentra en un nivel de riesgo bajo, lo que refleja un entorno laboral mayormente favorable, con condiciones de trabajo, organización, liderazgo, comunicación interna y distribución de tareas que contribuyen al bienestar psicológico y a un clima laboral estable; sin embargo, el 43% del personal presenta un nivel de riesgo medio, lo cual indica la presencia de factores que, si bien no representan una amenaza grave, sí requieren atención preventiva, destacándose dimensiones como carga y ritmo de trabajo, recuperación insuficiente, soporte y apoyo, condiciones laborales, desarrollo de competencias, margen de acción y control, acoso laboral o sexual, adicción al trabajo, doble presencia laboral–familiar, estabilidad emocional y salud auto percibida; la identificación de estas dimensiones en los trabajadores con riesgo medio muestra

que existe una exposición moderada a tensiones que pueden generar estrés, fatiga, conflictos interpersonales o dificultades para equilibrar lo laboral y lo personal, incrementando la probabilidad de ausentismo laboral si no se interviene oportunamente; en conclusión, aunque no se registran niveles altos de riesgo, el porcentaje considerable de trabajadores ubicados en riesgo medio evidencia la necesidad de implementar estrategias de mejora continua, programas de apoyo psicosocial, fortalecimiento de la comunicación organizacional y acciones de bienestar que prevengan la evolución de estos riesgos y eviten su impacto negativo en la salud, el desempeño y la asistencia del personal.

**Tabla 22 Faltas y permisos laborales**

<b>Empleado</b>	<b>Fecha</b>	<b>Tipo</b>	<b>Detalle / Motivo</b>	<b>Estado / Descuento</b>
<b>Chamba</b>	31 dic	Falta	No vino	Ya descontado
	02 dic	Falta	No vino	Ya descontado
	10 ene	Falta / Atraso	No vino	Pendiente
	17 ene	Falta / Atraso	No vino	Pendiente
	05 abr	Falta	No vino	Descontado (quincena 20/03)
	05 jun	Falta	No vino	Pendiente
<b>Bailón</b>	02 ene	Atraso	Llegó al medio día	—
	16 ene	Atraso	Llegó al medio día, permiso por trámites legales	—
	20 ene	Falta	No vino (mamá operada, autorización Don Jorge)	No descontar
	09 abr	Permiso	Vino y se fue a las 2 horas, permiso médico	—
	10 abr	Falta	No vino por salud	—
	11 abr	Falta	No vino por salud	—
	24 abr	Falta	Se presentó y se fue, no regresó	Descontado (15/04–30/04)
	30 jun	Falta	No vino, permiso asuntos personales	Descontado (15/06–30/06)
	01 jul	Atraso	Llegó al medio día	No descontado (aut. Don Jorge)
07 ago	Permiso	Vino y se fue por asuntos personales	Descontado (01/08–15/08)	
08 sept	Falta	No vino (caída y raspón)	—	
<b>Erazo</b>	27 ene 2025	Falta	No vino	Descontado (27/01–13/02)

	03 feb 2025	Falta	No vino	Descontado (27/01–13/02)
	04 feb 2025	Falta	No vino	Descontado (27/01–13/02)
	19 mar	Falta	Calamidad doméstica (aut. Don Jorge)	No descontar
	03 abr	Permiso	Se retiró por malestar, permiso Don Jorge	—
	22 abr	Permiso	Trabajó hasta la 1 pm, se fue por salud	—
	24 may	Falta	No vino (feriado)	—
	06 jun	Falta	No vino por salud	—
	04 jul	Permiso	Se retiró por fallecimiento de abuelita	—
	05 jul	Falta	No vino (fallecimiento abuelita)	—
	12 jul	Falta	No vino, permiso Don Jorge	Descontado (27/06–13/07)
	06 oct	Falta	Enfermo (orden Don Jorge)	No descontado
	21 oct	Falta	Asuntos personales	—
<b>Jair</b>	04 ene	Falta	No vino por enfermedad	—
	17 ene	Permiso	Permiso desde las 2 pm	—
	04 mar	Falta	No vino	Descontado (19/02–04/03)
	12–13 mar	Falta	No vino	Descontado (04/03–19/03)
	18–19 jun	Falta	Asuntos personales	Descontado (04/06–19/06)
	30 ago.	Falta	No vino a trabajar	Descontado (19/08–04/09)
<b>Cristian</b>	22 feb	Falta	No vino, permiso autorizado por Don Jorge	No descontar
<b>José</b>	04 de marzo	Falta	No vino	Descontado en quincena 15–31 de marzo
	23 de mayo	Falta	No vino por cuestiones de salud	Sin especificar
	04 de junio	Permiso	Pidió permiso desde la 1:30	Sin descuento
	05 de junio	Falta	No vino por cuestiones de salud	Sin especificar
	16 de junio	Falta	No vino a trabajar	Descontada quincena 15/06–30/06
	28 de julio	Falta	No vino por salud (según dijo)	Sin especificar
<b>Blanca</b>	03/02/2025	Permiso	Permiso descontado en mensual de febrero	Descontado
	23/05/2025	Permiso	Permiso para la asamblea	Sin descuento
	24/05/2025	Permiso	Permiso para la asamblea	Sin descuento
<b>Alex</b>	04 de febrero	Falta	No vino	Ya descontado
	17 de febrero	Permiso	Permiso desde las 2 PM	Sin descuento

	04 de mayo	Permiso médico	Se retiró a las 3 PM	Sin especificar
	12 y 13 de mayo	Falta	No vino	Ya descontado
	15 y 16 de junio	Falta	No vino por enfermedad	Sin especificar
	30 de septiembre	Falta	No vino por cuestiones de salud	Sin especificar
<b>Javier</b>	26 de marzo	Ingreso	Ingreso a trabajar (miércoles)	N/A
<b>Carlos</b>	17 de abril	Ingreso	Ingreso a trabajar (jueves)	N/A
<b>Jonathan</b>	15 de febrero	No vino	Cuestiones de salud	Sin descuento
	04 de abril	Permiso parcial	Vino y a las 3 horas pidió permiso por asuntos personales	Permiso
	12 y 13 de mayo	Permiso	Pidió permiso desde las 3 PM	Permiso
	15 y 16 de junio	No vino	Enfermedad	Sin descuento
	30 de septiembre	No vino	—	Ya descontado
<b>David</b>	15 de febrero	No vino	—	Ya descontado
	02 de mayo	No vino	Asuntos personales	Sin descuento
	08 de mayo	Llegó tarde	Llegó al medio día	Sin descuento
	20 y 21 de junio	No vino	Enfermedad	Sin descuento
	30 de julio	No vino	—	Ya descontado
<b>Alfredo</b>	25 de enero	No vino	—	Ya descontado
	08 de marzo	Permiso parcial	Pidió permiso a partir de la 1 PM	Permiso
	20 de abril	No vino	—	Ya descontado
	21 de julio	No vino	Cuestiones de salud	Sin descuento
<b>Fernando</b>	10 de enero	No vino	Cuestiones de salud	Sin descuento
	25 de febrero	No vino	—	Ya descontado
	08 de abril	Llegó tarde	Llegó al medio día	Sin descuento
	20 de mayo	No vino	—	Ya descontado
	24 y 25 de junio	No vino	Enfermedad	Sin descuento
	10 de julio	No vino	Asuntos personales	Sin descuento
	18 de agosto	Permiso parcial	Vino y pidió permiso desde las 2:30 PM	Permiso

**Autor:** *Elaboración propia*

### **Análisis**

A partir del análisis detallado de la tabla de ausentismo del Taller “Jorgito Racing”, se evidencia que una proporción importante de las faltas, atrasos y permisos registrados durante el

período 2025 se relaciona directa o indirectamente con factores de riesgo psicosocial identificados en la evaluación aplicada. Las causas más frecuentes de ausencia corresponden a problemas de salud, malestar físico o emocional, asuntos personales, calamidades familiares, permisos parciales recurrentes y llegadas tardías, situaciones que coinciden con dimensiones de riesgo como carga y ritmo de trabajo, recuperación insuficiente, doble presencia laboral, familiar, salud auto percibida, soporte y apoyo limitado y condiciones laborales. En varios trabajadores (por ejemplo, Chamba, Bailón, Erazo, Jair, José, Alex y Fernando) se observa reincidencia en faltas y permisos, lo que sugiere acumulación de fatiga, estrés y dificultades para conciliar responsabilidades personales y laborales, más allá de eventos aislados. Asimismo, el alto número de ausencias justificadas por salud y asuntos personales, muchas de ellas sin especificación médica formal, refuerza la hipótesis de la presencia de manifestaciones psicosomáticas y desgaste emocional, características propias de la exposición a riesgos psicosociales de nivel medio. En este contexto, el ausentismo no responde únicamente a factores fortuitos, sino que se configura como una consecuencia del entorno psicosocial laboral, confirmando que los riesgos identificados influyen de manera significativa en la asistencia, continuidad laboral y bienestar de los trabajadores del taller.

### **Conclusiones**

El análisis general demuestra que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el ausentismo laboral en el Taller Jorgito Racing, evidenciándose que los trabajadores ubicados en niveles de riesgo medio presentan mayores posibilidades de ausentarse por motivos asociados al estrés, la fatiga, tensiones interpersonales y dificultades para conciliar la vida laboral y personal, lo que confirma la influencia directa de estos factores en la asistencia y desempeño del personal.

A partir del cuestionario del Ministerio de Trabajo se identificaron factores intralaborales, extralaborales e individuales que afectan al personal, destacándose dimensiones como carga y ritmo de trabajo, recuperación insuficiente, desarrollo de competencias, soporte y apoyo,

---

condiciones laborales, doble presencia, acoso laboral y salud auto percibida. Estos factores, presentes con mayor intensidad en el 43% de colaboradores ubicados en riesgo medio, representan focos de atención que podrían evolucionar si no se gestionan adecuadamente.

La interacción entre el clima laboral y los factores psicosociales evidenció que, aunque el taller mantiene un entorno mayormente favorable, con liderazgo funcional y comunicación interna aceptable, las tensiones moderadas detectadas en algunos trabajadores inciden en su bienestar emocional y aumentan el riesgo de ausentismo. La presencia de condiciones laborales irregulares, limitaciones en la autonomía y exigencias personales familiares demuestran que el clima laboral actúa como modulador del impacto de los riesgos psicosociales.

Con base en la evaluación realizada y el diagnóstico integral del taller, se establece la necesidad de implementar una propuesta técnica de intervención que priorice acciones de prevención y control, incluyendo programas de apoyo psicosocial, mejoras en la organización de tareas, fortalecimiento del liderazgo y la comunicación interna, así como estrategias para la conciliación laboral familiar. Estas medidas permitirán reducir la exposición a riesgos psicosociales, prevenir el incremento del ausentismo y promover un entorno laboral más saludable y productivo.

---

### Referencias bibliográficas

- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSHT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. OIT. <https://www.ilo.org>
- Giner Alegría, A. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo: Evaluación e intervención*. Editorial Síntesis.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Fundamentals of behavioral research* (4th ed.). Harcourt College Publishers.
- Pinela, M. (2025). *Prevalencia de estrés laboral asociado a sobrecarga laboral en trabajadores de la empresa Citell S.A durante el año 2024* (Tesis de maestría). Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/17514>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
-

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Fundamentals of behavioral research (4th ed.). Harcourt College Publishers.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Educación.

Chiriboga, D. L., & Hidalgo, M. E. (2021). Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en trabajadores de talleres automotrices. *Revista Ciencia UNEMI*, 14(36), 45–55. <https://doi.org/10.29076/rcu.v14i36.1537>

Peiró, J. M., & Tetrick, L. E. (2011). Occupational health psychology. APA Press.

Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. World Health Organization. <https://www.who.int>

European Agency for Safety and Health at Work. (2019). Work-related stress: Facts and figures. EU-OSHA. <https://osha.europa.eu>

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (2012). La psicología del trabajo y de las organizaciones ante los riesgos psicosociales. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 96–104.

Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.). (2011). Handbook of occupational health psychology (2nd ed.). American Psychological Association.

García-Herrero, S., López, M. A., & Mariscal, M. A. (2018). Influencia de los factores psicosociales en el absentismo laboral en sectores industriales. *Revista de Prevención y Salud Laboral*, 30(3), 175–184.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del*

---

Trabajo y de las Organizaciones, 25(3), 173–183.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Guía técnica de evaluación y prevención de riesgos psicosociales. INSST.

Vásquez, A., & Sánchez, P. (2023). Evaluación de factores psicosociales y su relación con el clima laboral en empresas ecuatorianas. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 19(2), 1–12.

---