



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE INGENIERÍAS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA:

**EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE
LA EMPRESA LATITUD SUR S. A. EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA
DE TUNGURAHUA**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial.

Autor(a)

Ing. Muyulema Muyulema Juan Carlos

Tutor(a)

Ing. Chuquitarco Alexandra; Msc

AMBATO– ECUADOR

2026

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Juan Carlos Muyulema Muyulema, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA LATITUD SUR S. A. EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, como requisito para optar al grado de Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 22 días del mes de mayo de 2026, firmo conforme:

Autor: Juan Carlos Muyulema Muyulema

Firma:

Número de Cédula: 1804308854

Dirección: Tungurahua, Ambato, Pishilata, San Pedro.

Correo Electrónico: juancarlosmuyulema@gmail.com

Teléfono: 0987022395

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Titulación “EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA LATITUD SUR S. A. EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA” presentado por Juan Carlos Muyulema Muyulema, para optar por el Título Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial,

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Examinadores que se designe.

Ambato, 22 de mayo del 2026

.....
Ing. Chuquitarco Alexandra; Msc.
DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 22 de mayo del 2026

.....
Ing. Juan Carlos Muyulema Muyulema
1804308854

APROBACIÓN DE EXAMINADORES

El Trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA LATITUD SUR S. A. EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, previo a la obtención del Título de Magister en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Titulación.

Ambato, 22 de mayo del 2026

.....

Ing. Buele León Jorgue Luís; Ph. D.

EXAMINADOR

.....

Ing. Chanatasig Rubio Alexis Sebastián; Mg

EXAMINADOR

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada con todo mi amor para mi compañera de vida y madre de mis 2 hermosas hijas Mónica, pues sin ella no lo habría logrado y por el apoyo incondicional que me da día a día, para superarme en lo profesional como en lo personal.

A mis 2 adoradas hijas Melanie Mayte y Karly Valentina, quienes me recuerdan que nunca debo rendirme, ya que ellas siguen mis pasos y con un abrazo me dan las fuerzas necesarias para siempre seguir adelante. A ellas siempre las cuidaré, enseñándoles valores personales y espirituales que guiarán su camino.

A mis 3 hermanos: Rolando, Danny y Adrián, por intermedio de ellos a sus esposas e hijos (as), ya que el respaldo que ellos me dan es suficiente para seguir superándome en la vida.

A mis padres Inés y Segundo, las oraciones y bendiciones que ustedes me regalan a diario, han sido el escudo protector para llevarme por el camino del bien.

Y, por último, halla en la eternidad para mis queridos abuelitos Matilde y Juan, que siempre están presentes en mis logros personales.

AGRADECIMIENTO

La gratitud es una de las virtudes esenciales en la vida y ese, es un valor que me caracteriza, por eso, agradezco a Dios todo poderoso por permitirme conocerle y servirle, también a la Universidad Indoamérica, a la Facultad de Ingenierías, por haber aportado en conocimientos prácticos, a la Constructora Latitud Sur, por brindarme la información necesaria para el desarrollo de este proyecto, a mi tutora Ing. Chuquitarco Alexandra; Msc., por su guía en la realización de este trabajo y a todos quienes intervinieron en el proceso de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii

CAPITULO I

Introducción.....	1
Problematización	2
Antecedentes.....	3
Justificación.....	9
Objetivo General.	11
Objetivos Específicos.	11

CAPITULO II

METODOLOGÍA.....	12
Área de Estudio.	12
Enfoque:	12
Descripción de la Metodología.....	13
Operacionalización de Variables.....	15
Población y Muestra.	20
Procedimiento para obtención y análisis de datos:	21
Hipótesis.	23

CAPITULO III

EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
Descripción de la población y muestra real.....	24

Instrumentos para la investigación	26
Procedimiento de aplicación.....	28
Recolección de información.	30
Plan de análisis	36
Método de Estudio.....	36
Registro y base de datos	39

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
Análisis e interpretación del cuestionario de riesgos psicosociales Fpsico 4.1.....	42
Resultados del cuestionario Koopmans (IWPQ)	57
Correlación de Pearson.....	60
Resultados generales de correlación.....	67
Verificación de la hipótesis	70
Discusión	70
Limitaciones	72
Componente ambiental	74

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
Conclusiones.....	75
Recomendaciones	77
Apéndice A.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Delimitación del objetivo de estudio	12
Tabla No. 2: Operacionalización de variable independiente – Riesgos Psicosociales..	15
Tabla No. 3: Operacionalización de variable dependiente – Desempeño Laboral.....	18
Tabla No. 4: Interpretación de resultados.....	21
Tabla No. 5: Trabajadores de la empresa Latitud Sur S. A	24
Tabla No. 6: Listado Maestro de codificación	27
Tabla No. 7: Cronograma de campo.....	30
Tabla No. 8: Recolección de Información.....	31
Tabla No. 9: Tiempos de respuesta de los cuestionarios.....	32
Tabla No. 10: Matriz RACI.....	34
Tabla No. 11: Descripción de los roles.....	35
Tabla No. 12: Matriz OITGI	40
Tabla No. 13: Tiempo de Trabajo	43
Tabla No. 14: Autonomía	45
Tabla No. 15: Carga de trabajo.....	46
Tabla No. 16: Demandas psicológicas	48

Tabla No. 17: Variedad/ Contenido.....	49
Tabla No. 18: Participación / Supervisión.....	50
Tabla N° 18. Interés por el trabajador / Compensación	52
Tabla No. 20: Desempeño de rol.....	53
Tabla No. 21: Relaciones y apoyo social.....	54
Tabla No. 22: Resultados descriptivos del desempeño laboral individual en los trabajadores de Latitud Sur S.A.....	58
Tabla No. 23: Correlación de Pearson entre factores psicosociales y desempeño laboral	61
Tabla No. 24: Correlaciones de Pearson entre factores psicosociales (FPSICO 4.1) y desempeño laboral (IWPQ)	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: Promedio de Riesgo Psicosocial por Dimensión.....	42
Gráfico N° 2: Resultados de la dimensión Tiempo de trabajo	44
Gráfico No. 3: Resultados de la dimensión Autonomía	45
Gráfico No 4: Resultados de la dimensión Carga de trabajo.....	47
Gráfico No. 5: Resultados de la dimensión Demandas Psicológicas	48
Gráfico No. 6: Resultados de la dimensión Variedad / Contenido.....	49
Gráfico No. 7: Resultados de la dimensión Participación / Supervisión.....	51
Gráfico N° 8: Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación ..	52
Gráfico No. 9: Resultados de la dimensión Desempeño de rol	53
Gráfico No. 10: Resultados de la dimensión Relaciones y apoyo social.....	55
Gráfico No. 11: Resumen de resultados Fpsico	56
Gráfico No. 12: Promedio del desempeño laboral por dimensión	57
Gráfico No. 13: Dispersión entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral	60

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen No. 1. Diagrama de flujo	25
Imagen No. 2: Diagrama BPMN	33

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA: EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA LATITUD SUR S. A. EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA

AUTOR(A): Ing. Muyulema Muyulema Juan Carlos

TUTOR (A): Ing. Chuquitarco Alexandra; Msc

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de titulación enfocado en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial así como la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Latitud Sur S.A, en el marco de la gestión de la seguridad y salud ocupacional. El estudio se fundamenta en la necesidad de identificar las condiciones psicosociales que pueden afectar el bienestar y la productividad de los empleados, considerando que el entorno laboral constituye un determinante clave en la salud mental y el rendimiento. El objetivo general fue analizar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, empleando un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. La recolección de información se realizó mediante los cuestionarios FPSICO 4.1, diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, y el IWPQ de Koopmans, orientado a medir el desempeño individual. Los datos se procesaron en SPSS (v.29) aplicando estadística descriptiva, pruebas de normalidad y correlación de Pearson, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Los resultados evidenciaron niveles moderados de riesgo psicosocial, especialmente en las dimensiones de exigencias psicológicas y recompensas, así como un desempeño laboral favorable en las áreas de motivación y autorregulación. Se determinó una correlación negativa significativa entre las dimensiones de Participación/Supervisión (PS) ($r = -0,760$; $p < 0,01$), Demandas Psicológicas (DP) ($r = -0,723$; $p < 0,01$), Relaciones y Apoyo Social (RAS) ($r = -0,705$; $p < 0,01$) con el desempeño laboral específicamente con las conductas

negativas en el trabajo, lo que confirma la hipótesis planteada. Se concluye que la gestión preventiva de los riesgos psicosociales y el fortalecimiento del clima organizacional son elementos esenciales para optimizar la productividad y el bienestar de los trabajadores de la empresa.

DESCRIPTORES: Clima organizacional; desempeño laboral; factores de riesgo psicosocial; salud ocupacional; seguridad y salud en el trabajo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF ENGINEERING

MASTER'S DEGREE IN SECURITY, HEALTH AND INDUSTRIAL HYGIENE

AUTHOR: MUYULEMA MUYULEMA JUAN CARLOS

TUTOR: null CHUQUITARCO AGUAYO ELSA ALEXANDRA

THEME

ASSESSMENT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND
JOB PERFORMANCE AMONG EMPLOYEES OF LATITUD SUR S.A. IN AMBATO,
TUNGURAHUA PROVINCE

ABSTRACT

This research assesses psychosocial risk factors and their relationship to job performance among employees at Latitud Sur S.A., within the framework of occupational safety and health management. The research aims to identify psychosocial conditions affecting employees' well-being and productivity, as the work environment significantly influences mental health and performance. The overall objective was to analyze the relationship between psychosocial risk factors and job performance, using a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach. Data were collected using the FPSICO 4.1 questionnaire, developed by Spain's National Institute for Occupational Safety and Health, and Koopmans' IWPQ, which measures individual performance. The data were processed in SPSS (v.29) using descriptive statistics, normality tests, and Pearson's correlation, with a significance level of $\alpha = 0.05$. The results indicated moderate psychosocial risk levels, especially in psychological demands and rewards, along with positive work performance in motivation and self-regulation. A significant negative correlation was found between the dimensions of Participation/Supervision (PS) ($r = -0.760$; $p < 0.01$), Psychological Demands (PD) ($r = -0.723$; $p < 0.01$), and Social Support and Relationships (SSR) ($r = -0.705$; $p < 0.01$) and job performance—specifically negative work behaviors—was found, confirming the proposed hypothesis. In conclusion, the preventive management of psychosocial risks and the strengthening of the organizational climate are essential elements for optimizing the productivity and well-being of the company's employees.

KEYWORDS: Job performance, occupational health, occupational safety and health, organizational climate, psychosocial risk factors



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Introducción

Se debe tener en cuenta que, cada vez, se habla más del riesgo psicosocial en las empresas, pues este afecta a todas las organizaciones y en muchas de ellas la implementación de la evaluación del riesgo psicosocial se realiza únicamente para cumplir con una norma o procedimiento exigido por el ministerio del trabajo, sin tener en cuenta que este riesgo engloba numerosos problemas como, la falta de comunicación, la sobrecarga laboral y el acoso laboral, que son unos de los más comunes, en muchas ocasiones, no prestar la atención necesaria a los factores de riesgo psicosocial tiene consecuencias negativas para la empresa y los gerentes se hacen preguntas, a las cuales no encuentran respuestas como, ¿Por qué los accidentes aumentan?, ¿cómo es posible que las ventas hayan bajado tanto?, ¿los conflictos entre el personal no paran de crecer?, esto da lugar a que la productividad disminuya, los costos de producción aumenten, los accidentes laborales aumenten y que la salud de los trabajadores se deteriore. La identificación del riesgo psicosocial en la empresa Latitud Sur tiene como finalidad analizar dichos riesgos y precisar las acciones de mediación para la prevención de enfermedades relacionadas con el estrés laboral y así generar un adecuado clima laboral, evidenciando el crecimiento en la productividad y en la prevención del acoso laboral.

Al hablar del desempeño laboral individual, nos referimos al rendimiento y a la actuación que realiza el trabajador al ejecutar sus funciones relacionadas al cargo que desempeña, considerando que los factores psicosociales afectan directamente en el rendimiento del trabajador, se debe entender que si tiene problemas personales que no le permitan estar concentrado al 100% en el trabajo, el rendimiento diario del trabajador disminuirá notablemente, pero si el trabajador se encuentra en adecuadas condiciones psicológicas el rendimiento del trabajador será óptimo.

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo, analizar los factores de riesgo psicosocial, así como el desempeño laboral, mediante la aplicación de la metodología de evaluación de riesgos psicosociales y del desempeño laboral de los

trabajadores de la Empresa Latitud Sur; con el propósito de establecer las medidas preventivas para el desarrollo de un ambiente de trabajo seguro y saludable en los trabajadores de la empresa.

Problematización

En el contexto actual, las organizaciones enfrentan el desafío de garantizar un ambiente de trabajo saludable que permita a sus empleados desarrollar su máximo potencial. Sin embargo, la presencia de factores de riesgo psicosocial, relacionadas con el estrés laboral, la carga excesiva de trabajo, la falta de autonomía, el acoso laboral y el desequilibrio entre la vida personal y profesional, puede generar efectos adversos en el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, en su desempeño.

En la empresa Latitud Sur SA, se ha identificado una creciente preocupación por el impacto de estos factores en la productividad y la satisfacción de los empleados. A pesar de la implementación de estrategias para mejorar el clima organizacional, existen indicios de que los niveles de estrés y la presión laboral pueden estar afectando la eficiencia y la motivación de los trabajadores.

Dado este contexto, es fundamental evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en Latitud Sur S. A., con el fin de identificar los principales elementos que afectan la dinámica organizacional y proponer estrategias que contribuyan a la mejora del entorno laboral. Comprender esta relación permitirá diseñar acciones preventivas y correctivas para optimizar el bienestar de los empleados y, al mismo tiempo, fortalecer la productividad y competencia.

Antecedentes

De acuerdo con la revisión la literatura científica muestra que los factores de riesgo psicosocial asociados a la organización del trabajo, especialmente la carga laboral y las demandas psicológicas, se ve influenciada de manera significativa en el desempeño, la salud y la seguridad de los trabajadores. En este sentido, diversos estudios abordan esta problemática desde enfoques empíricos y metodológicos que permiten sustentar la pertinencia de la presente investigación.

Inegbedion et al. (2020) analizó la percepción del equilibrio de la carga laboral y su relación con la satisfacción laboral en una muestra de 764 empleados pertenecientes a organizaciones multinacionales y universidades privadas en Nigeria, mediante el uso de modelamiento de ecuaciones estructurales. Los resultados muestran que la comparación de la carga de trabajo con la de otros colaboradores, la alineación entre las competencias del trabajador y su rol, influyen en la percepción de equilibrio de la carga laboral y, de manera indirecta, en la satisfacción y el desempeño laboral. Los autores determinan que una percepción de desequilibrio en la carga de trabajo genera efectos negativos en la motivación y rendimiento de los trabajadores.

De manera similar, Herdiana y Sary (2023) evaluaron el impacto de la carga laboral sobre el desempeño de los trabajadores, considerando el estrés laboral como variable mediadora, en una empresa manufactura en el sector del calzado de Indonesia. El estudio, tiene un enfoque cuantitativo con una muestra de 110 trabajadores, evidencia que la carga laboral ejerce un efecto negativo sobre el desempeño y un efecto indirecto a través del incremento del estrés laboral. Los autores determinaron que el aumento sostenido de la carga de trabajo eleva los niveles de estrés y reduce significativamente el desempeño de los empleados, afectando el cumplimiento de los indicadores organizacionales

En relación con la medición del desempeño laboral individual, Van der Vaart (2021) analizó la validez del Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) en una muestra de 296 trabajadores del sector tecnológico en Sudáfrica. Estos resultados mostraron que el desempeño laboral es un constructo multidimensional compuesto por desempeño en la tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes, presentando adecuados niveles de validez y confiabilidad. Este estudio respalda el uso

del IWPQ como un instrumento robusto para evaluar el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales, lo que resulta pertinente para la presente investigación

Por otro lado, Derdowski y Mathisen (2023), mediante una revisión sistemática publicada en Safety Science, analizaron la relación entre factores psicosociales y seguridad en industrias de alto riesgo. Los autores evidenciaron que elevadas demandas laborales, estrés y agotamiento constituyen factores precursores de comportamientos inseguros y de la disminución del desempeño laboral, al incrementar la probabilidad de accidentes de trabajo. Asimismo, señalan que entre el 70 % y el 95 % de los accidentes laborales en industrias de alto riesgo están asociados a errores humanos influenciados por factores psicosociales.

En el Ecuador, los estudios sobre seguridad y salud en el trabajo evidencian una elevada incidencia de accidentes laborales, especialmente en los sectores de construcción y manufactura. Paguay, Febres y Valarezo (2023) analizaron los accidentes laborales en Ecuador utilizando datos oficiales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), reportando que entre 2016 y 2019 ocurrieron 6.960 accidentes laborales calificados. De estos, el 89,71 % correspondió a trabajadores hombres y el 50,28 % generó discapacidad permanente, mientras que la tasa promedio de mortalidad fue del 10,60 %, siendo el sector de la construcción el que presentó la mayor proporción de accidentes fatales, con un promedio del 25,82 %

El mismo estudio evidenció que el sector de la manufactura registró la mayor tasa de accidentabilidad laboral en Ecuador, con un promedio del 26,15 %, seguido del sector de la construcción con el 17,47 %. De igual forma, la industria manufacturera concentró el mayor porcentaje de accidentes que derivaron en discapacidad permanente, con un promedio del 31,79 %. Adicionalmente, se reportó que en el año 2020 ocurrieron 1.305 accidentes laborales fatales en el país, de los cuales 102 correspondieron al sector manufacturero, estimándose una tasa de mortalidad laboral de 3,5 por cada 100.000 trabajadores

Investigación 1

Título: “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio”

Descripción:

El documento analiza en profundidad los factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (RPST) y su influencia en el desempeño laboral, destacando que estos riesgos se relacionan con condiciones que afectan la salud mental y física de los empleados, como el estrés y la falta de autonomía. Se presentan modelos de evaluación como el de Karasek, que contrasta demandas psicológicas con la autonomía, y el de Siegrist, que examina el equilibrio entre recompensa y demanda. Además, se subraya la conexión entre los RPST y problemas de salud que pueden disminuir el rendimiento laboral, como la fatiga y el aumento de enfermedades. Para prevenir estos riesgos, se proponen políticas que incluyan diálogo social, colaboración con universidades y estrategias de evaluación en la legislación. También se menciona la necesidad de mejorar la recopilación de datos sobre morbi-mortalidad laboral y la implementación de programas que fomenten un ambiente de trabajo saludable.

Referencia: (Neffa, 2015)

Investigación 2

Título: “La evaluación de riesgos psicosociales”

Descripción:

La evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral es esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores y mejorar su desempeño, y este documento ofrece directrices para llevar a cabo dicha evaluación, subrayando su integración en un plan de prevención de riesgos. Se destaca la obligación legal de las autoridades públicas, según la Constitución Española, de asegurar la seguridad y la higiene en el trabajo, lo que incluye la evaluación de estos riesgos. Un entorno laboral saludable no solo mejora la

productividad y satisfacción de los empleados, sino que también permite establecer medidas preventivas relacionadas con la organización del trabajo y los aspectos sociales. La efectividad de la evaluación depende de la experiencia del técnico evaluador, y es crucial realizar un seguimiento de las medidas implementadas para asegurar su efectividad. Además, se enfatiza que la evaluación de riesgos psicosociales debe tener la misma importancia que otros tipos de riesgos laborales, utilizando el modelo Ista21 para ofrecer valores de referencia y generar informes que faciliten la comprensión de los riesgos en la empresa, asegurando que las medidas adoptadas respondan a sus necesidades específicas.

Referencia: (Bonet, 2022)

Investigación 3

Título: “Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que podrían estar expuestos los funcionarios del Ministerio del Ambiente, aplicando la metodología de evaluación Fpsico versión 4.1 y plan de intervención.”

Descripción:

El Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO 4.1 es una herramienta diseñada para diagnosticar riesgos psicosociales en el entorno laboral a través de cuestionarios que evalúan diversos factores de riesgo. Se complementa con encuestas sociodemográficas que consideran variables como área de trabajo, puesto, antigüedad, sexo y edad de los funcionarios. Además, genera informes agrupados y comparativos que permiten analizar los resultados a lo largo del tiempo y concienciar a los empleados sobre estos riesgos. Basado en las Notas Técnicas de Prevención del INSST, FPSICO 4.1 es una versión actualizada que mejora su uso en formatos digital e impreso, y es aplicable a cualquier tipo de empresa, garantizando la confidencialidad de las respuestas para obtener datos confiables. Esta herramienta no solo facilita el diagnóstico efectivo de los riesgos psicosociales, sino que también ayuda en la planificación de intervenciones preventivas y correctivas, permitiendo el seguimiento del bienestar psicosocial de los funcionarios a través de comparaciones entre diferentes evaluaciones.

Referencia:(Russo Puga & Lam Villacís, 2020)

Investigación 4

Título: “Influencia de los factores psicosociales en accidentes laborales y en la salud de los trabajadores de continental tire andina s.a.”

Descripción:

La herramienta FPSICO es un instrumento diseñado para evaluar los factores psicosociales que influyen en el bienestar y rendimiento de los trabajadores, analizando nueve dimensiones clave como el Tiempo de Trabajo, la Autonomía, la Carga de Trabajo y las Demandas Psicológicas, entre otras. A través de un test compuesto por 44 preguntas, se obtiene un perfil detallado que permite identificar riesgos y áreas de mejora en el entorno laboral. Los resultados de una evaluación reciente indican que el 46% de los trabajadores presenta un riesgo medio en el factor de Tiempo de Trabajo, lo que sugiere la necesidad de establecer pausas adecuadas y mejorar la distribución de la jornada laboral. Además, el 55% de los empleados evaluados muestra un nivel de riesgo elevado en el factor de Demandas Psicológicas, evidenciando la presión de tiempo y el alto volumen de tareas como preocupaciones significativas. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar estrategias correctivas y preventivas para optimizar las condiciones laborales y reducir el impacto del estrés en los colaboradores. FPSICO no solo ofrece un diagnóstico detallado de los riesgos psicosociales, sino que también permite a las organizaciones diseñar acciones específicas para mejorar el clima laboral, fortalecer el apoyo social y promover un entorno de trabajo más saludable y productivo, contribuyendo así al bienestar integral del personal y a una gestión más efectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

Referencia:(Martínez & Terán, 2015)

Investigación 5

Título: “Riesgos Psicosociales y estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora de Lima, 2022”

Descripción:

La investigación correlacional permite analizar la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral, determinando cómo influyen entre sí. Para ello, se emplean las escalas RIPS-ROME y OIT-OMS, que proporcionan mediciones cuantitativas estructuradas y confiables. La escala RIPS-ROME, creada por Roncal en 2018, evalúa los riesgos psicosociales en el sector salud mediante 19 ítems divididos en dos dimensiones, utilizando una escala Likert y mostrando una alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.90. Ha sido validada en distintos contextos, como en trabajadores de telecomunicaciones en Lima. Por otro lado, la escala OIT-OMS, desarrollada por Ivancevich y Matteson en 1989, mide el estrés laboral a través de 25 ítems distribuidos en siete dimensiones, como la tecnología, la estructura organizacional y el clima laboral. Su confiabilidad es elevada, con un coeficiente de Cronbach de 0.966, lo que refuerza su utilidad para evaluar el impacto del estrés en el entorno de trabajo. Gracias a estas herramientas, es posible comprender la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral, permitiendo el diseño de estrategias para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Referencia:(Miranda Apolinario & Ramirez Quiñones, 2023)

Justificación

La evaluación de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en los empleados de la empresa Latitud Sur S.A. es fundamental para entender cómo diversos elementos del entorno laboral pueden influir en el bienestar de los trabajadores y, por ende, en su rendimiento. En particular, la aplicación de la herramienta FPSICO 4.1 resulta una estrategia eficiente y moderna para identificar los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral. Esta herramienta, validada y estandarizada, permite realizar una medición precisa de factores como la sobrecarga de trabajo, el estrés, la falta de apoyo social, el desajuste entre demandas y recursos, y las condiciones de trabajo en general. La importancia de este estudio radica en la capacidad de generar datos objetivos que proporcionen una visión clara sobre la incidencia de estos factores en la productividad y bienestar de los empleados.

El impacto de llevar a cabo esta evaluación en Latitud Sur S.A. puede ser profundo, tanto en el ámbito de la salud de los empleados como en la eficiencia operativa de la empresa. Los riesgos psicosociales mal gestionados pueden derivar en consecuencias graves como trastornos de ansiedad, agotamiento, baja moral, y mayor propensión a accidentes laborales. Estos efectos no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino que también inciden negativamente en el desempeño laboral, incrementando los niveles de ausentismo, rotación de personal y errores en las tareas. Aplicando FPSICO 4.1, la empresa podrá identificar de forma precisa los factores que están afectando tanto la salud mental y física de los empleados como su productividad, lo que permitirá desarrollar medidas correctivas efectivas y personalizadas para mitigar estos impactos y mejorar las condiciones laborales de forma integral.

La utilidad de realizar esta evaluación en Latitud Sur S.A. es evidente, ya que permitirá obtener información detallada sobre los factores psicosociales específicos que están influyendo en el desempeño de los empleados, lo que a su vez facilitará la toma de decisiones basadas en datos objetivos. Con esta información, la empresa podrá implementar políticas preventivas y correctivas orientadas a mejorar el ambiente de trabajo, reducir los riesgos psicosociales y promover la salud y el bienestar de sus trabajadores. Además, se podrán identificar áreas de mejora en la gestión del talento y en

la cultura organizacional, lo que tendrá un impacto directo en la productividad y en la calidad de los servicios que ofrece la empresa.

Los principales beneficiarios de este estudio serán los empleados de Latitud Sur S.A., quienes podrán experimentar una mejora en sus condiciones laborales y en su salud integral al reducirse los factores de estrés y los riesgos psicosociales. Un entorno de trabajo más saludable no solo beneficia la calidad de vida de los trabajadores, sino que también se traduce en un mayor compromiso, satisfacción y motivación, lo que repercute positivamente en su desempeño. Por otro lado, la empresa también se beneficiará al contar con un equipo de trabajo más eficiente, motivado y comprometido con los objetivos organizacionales. Esto, a su vez, mejorará la competitividad de la empresa, incrementará la retención de talento y reducirá costos asociados con enfermedades laborales, rotación de personal y ausentismo.

En cuanto a la factibilidad del estudio, la implementación de la herramienta FPSICO 4.1 en Latitud Sur S.A. es perfectamente viable, dado que la empresa ya cuenta con los recursos necesarios para realizar una evaluación de este tipo. FPSICO 4.1 es una herramienta accesible y de fácil aplicación, que solo requiere de la participación activa de los empleados y un espacio adecuado para realizar las encuestas o entrevistas. Los resultados obtenidos serán fácilmente interpretables, lo que facilitará la implementación de acciones concretas para mejorar las condiciones laborales. Además, la inversión en este estudio es justificable, ya que los beneficios a largo plazo, como la mejora en el desempeño de los empleados, la reducción de riesgos laborales y el incremento en la productividad, superan con creces los costos asociados con su aplicación. En resumen, esta evaluación no solo es factible, sino esencial para el desarrollo y bienestar tanto de los empleados como de la empresa Latitud Sur S.A. en el contexto actual.

Objetivo General.

- Determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Latitud Sur S. A

Objetivos Específicos.

- Evaluar los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Empresa Latitud Sur S.A.
- Analizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Latitud Sur S.A.
- Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los trabajadores de la Empresa Latitud Sur S.A

CAPITULO II

METODOLOGÍA

Área de Estudio.

Tabla No. 1: Delimitación del objetivo de estudio

ÁREA DE ESTUDIO	DELIMITACIÓN DEL OBJETIVO DE ESTUDIO
Dominio:	Tecnología y Sociedad.
Línea de Investigación:	Seguridad, salud laboral y ambiente.
Campo:	Ingeniería Industrial.
Área:	Seguridad Industrial y Ambiente
Aspectos:	Riesgos Psicosociales.
Objetivo:	Determinar cómo influye los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Latitud Sur S.A.
Período de análisis:	Enero 2025 – Diciembre 2025

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

Enfoque:

- a) **Enfoque Cualitativo:** este enfoque es utilizado debido a las evaluaciones de desempeño en los trabajadores de Latitud Sur S.A.

La investigación cualitativa se centra en interpretar experiencias, percepciones y situaciones que suceden en un contexto específico. Aunque puede plantearse una hipótesis, su propósito no es necesariamente comprobarla con datos numéricos,

sino comprender el fenómeno estudiado desde una perspectiva interpretativa. (Muños Razo, 2011)

b) Enfoque Cuantitativo: Es cuantitativa debido a que se basa en la recolección de datos, en donde se realiza el trabajo de campo, con la finalidad de obtener porcentajes, datos descriptivos y comprobaciones estadísticas con el instrumento de evaluación que se va a utilizar. Con el análisis de los datos obtenidos se puede interpretar lo que está ocurriendo en la Empresa Latitud Sur S.A. De esta manera, el análisis de la información y la interpretación de los resultados permiten confirmar o rechazar la hipótesis planteada, lo que facilita identificar patrones de comportamiento y relaciones entre las variables estudiadas. Dicha interpretación ofrece la posibilidad de generalizar los resultados, en el marco de las teorías que fundamentan su estudio. (Muños Razo, 2011)

c) Enfoque Mixto: Se utiliza dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo. De esta manera, el estudio integra tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo en las diferentes etapas de la investigación, desde el planteamiento del problema hasta la recolección, análisis e interpretación de los datos. La combinación de ambos enfoques permite obtener una visión más completa del fenómeno estudiado y mejorar la comprensión de la relación entre las variables analizadas. Cabe aclarar que, aunque ambos enfoques parecen irreconciliables y opuestos entre sí, en la práctica, sí es posible el uso de ambos métodos de investigación en función del tratamiento que se haga del tema objeto de estudio. (Muños Razo, 2011)

Descripción de la Metodología.

a) Según el objetivo: Investigación Aplicada

Esta investigación es aplicada, porque puede resolver las necesidades de la Empresa Latitud Sur S.A. donde se ha detectado factores de riesgo psicosocial que afectan directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

b) Según el Conocimiento del Objeto de Estudio: Investigación de tipo aplicativa

La presente investigación se clasifica como aplicada, debido a que tiene como propósito generar información práctica que contribuya a la toma de decisiones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa Latitud Sur S. A. En este marco, el estudio se centra en examinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores, con el fin de aportar evidencia útil para la gestión organizacional.

c) Según el Grado de Manipulación de Variables: Investigación Correlacional.

El estudio adopta un diseño correlacional, ya que tiene como objetivo analizar la relación existente entre las dos variables investigadas en la empresa Latitud Sur S.A. Para ello, se empleará un método estadístico que permitirá determinar el grado de asociación entre dichas variables, sin pretender establecer una relación de causa y efecto.

d) Según la Temporalidad: Investigación Transversal.

Se aplica la investigación transversal, ya que, al no ser trabajador de planta de la Empresa Latitud Sur S.A., no se puede tener el acceso necesario a los trabajadores para hacer una investigación longitudinal que duren varios meses o años, razón por la cual se toma este tipo de investigación.

Operacionalización de Variables

Tabla No. 2: Operacionalización de variable independiente – Riesgos Psicosociales

Matriz de Operación de Variables – Variable Independiente							
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	NIVEL DE MEDICION	UNIDAD MEDIDA
RIESGOS PSICOSOCIALES	Los riesgos psicosociales son condiciones laborales que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores. Se originan en la organización del trabajo y pueden tener consecuencias negativas en el trabajador, la organización y la sociedad que afecta de manera negativa el desempeño laboral y la productividad	Tiempo de trabajo	Jornada laboral, Tiempo efectivo de trabajo, Absentismo y rotación de personal	Ítems: 1, 2, 5, 6	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas de razón	Porcentaje (%)
		Autonomía	Autonomía temporal	Ítems: 7–12	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial
		Carga de trabajo	Presiones de tiempos	Ítems: 13–15, 23–28	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial
			Esfuerzo de atención				

			Cantidad y dificultad de la tarea				
		Demandas psicológicas	Exigencias cognitivas	Ítems: 29–36	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial
			Exigencias emocionales				
		Variedad / Contenido del trabajo	Diversidad de tareas, Complejidad y desafío del trabajo, Autonomía en la ejecución de tareas	Ítems: 37–40	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial
		Participación / Supervisión	Grado de participación	Ítems: 21–22, 41–44	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial
			Control ejercido por el inmediato superior				

		Interés por el trabajador/Compensación	Remuneración y Beneficios Económicos, Beneficios Sociales y Extrasalariales, Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo	Ítems: 45–50	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial
		Desempeño de rol	Ambigüedad de rol	Ítems: 51–55	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales - INSST	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial
			Conflicto de rol				
		Relaciones y apoyo social	Comunicación y Clima Laboral, Relación con Supervisores y Líderes, Relaciones entre Compañeros de Trabajo	Ítems: 16–20	Cuestionario del INSST para la evaluación de factores psicosociales	Escalas ordinales tipo Likert	Nivel de riesgo psicosocial

Elaborado por: Elaboración propia, a partir del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del INSS

Tabla No. 3: Operacionalización de variable dependiente – Desempeño Laboral.

Matriz de Operación de Variables – Variable Dependiente							
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	NIVEL DE MEDICION	UNIDAD MEDIDA
DESEMPEÑO LABORAL	Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo	Desempeño de tarea	Realización de actividades en base a su conocimiento y experiencia	Ítems 1–5	Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IW PQ)	Escala Cuantitativa Ordinal	Puntaje promedio por dimensión
		Desempeño contextual	Conductas voluntarias como: ayudar a compañeros, proponer mejoras, mantener buena actitud, cuidar recursos, cumplir normas de convivencia y seguridad.	Ítems 6–13	Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IW PQ)	Escala Cuantitativa Ordinal	Puntaje promedio por dimensión

		Comportamiento laboral contraproducente	Conductas voluntarias de los trabajadores que, en lugar de favorecer el contexto laboral, lo dañan o afectan negativamente.	Ítems 14–18	Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ)	Escala Cuantitativa Ordinal	Puntaje promedio por dimensión
--	--	--	---	-------------	---	-----------------------------	--------------------------------

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026), a partir del Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ)

Los ítems completos del cuestionario FPSICO 4.1 y del IWPQ se presentan en los anexos C Y D respectivamente del presente trabajo, respetando su redacción original, debido a que se trata de instrumentos estandarizados y validados científicamente. La reproducción textual de las preguntas se realiza únicamente con fines académicos y metodológicos, sin modificaciones que puedan afectar su validez psicométrica.

Población y Muestra.

La población total de la investigación estuvo conformada por 41 trabajadores de la empresa Latitud Sur S.A., pertenecientes a las distintas áreas operativas y administrativas. Para garantizar la pertinencia de los datos recolectados, se establecieron los siguientes criterios de inclusión: contar con contrato o nombramiento indefinido y poseer una antigüedad mínima de seis meses en la empresa. Tras aplicar estos criterios, 38 trabajadores resultaron elegibles para participar en el estudio.

Dado el tamaño reducido de la población elegible y la accesibilidad a los participantes, se optó por un muestreo de tipo censal, considerando a la totalidad de trabajadores que cumplían con los criterios establecidos. No se realizó cálculo muestral debido a que se buscó incluir a todos los sujetos elegibles. Para finalizar, 33 trabajadores aceptaron participar de manera voluntaria y completaron los instrumentos aplicados, constituyendo la muestra efectiva del estudio ($n = 33$).

Criterios de Inclusión

Para la selección de los participantes se establecieron los siguientes criterios de inclusión: contar con contrato o nombramiento indefinido y tener una antigüedad mínima de seis meses en la empresa. Una vez aplicados estos criterios, se determinó que 38 trabajadores cumplían con las condiciones establecidas, por lo que fueron considerados como parte de la población de estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información se utilizaron dos instrumentos estandarizados y validados que se detalla a continuación: El Cuestionario FPSICO 4.1, el cual fue desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, fue utilizado para evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. Este instrumento permite identificar el nivel de riesgo asociado a las condiciones organizacionales del trabajo y está conformado por nueve dimensiones: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad y contenido del trabajo, participación y supervisión, interés por el trabajador y compensación, desempeño del rol

y relaciones y apoyo social. Las opciones de respuesta se estructuran en categorías ordenadas de frecuencia: nunca o casi nunca, a veces, a menudo y siempre o casi siempre. Estos resultados obtenidos a partir del FPSICO 4.1 se interpretan mediante baremos que clasifican los niveles de riesgo en bajo, medio y alto (ver tabla 4) identificar los niveles de riesgo psicosocial en bajo, medio o alto, conforme a los baremos oficiales del instrumento. (INSST, 2012)

Tabla No. 4: Interpretación de resultados.

RIESGO	COLOR
	SITUACIÓN ADECUADA
	RIEGO MODERADO
	RIESGO LEVADO
	RIESGO MUY ELEVADO

Elaborado por: INSST, 2012

Por su parte, el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (Individual Work Performance Questionnaire – IWPQ), desarrollado por Koopmans, fue empleado para evaluar el desempeño laboral individual de los trabajadores. Este instrumento está conformado por 18 ítems, organizados en tres dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes. Este cuestionario IWPQ utiliza una escala tipo Likert de cinco puntos, cuyas opciones de respuesta son: raramente (0), algunas veces (1), regularmente (2), a menudo (3) y siempre (4). Esta escala permite cuantificar la frecuencia de las conductas asociadas al desempeño laboral y obtener puntajes para cada una de sus dimensiones. Para la interpretación de los resultados, los valores promedio fueron clasificados en tres niveles de frecuencia: baja (0.00–1.33), moderada (1.34–2.66) y alta (2.67–4.00), de acuerdo con la amplitud de la escala tipo Likert de cinco puntos utilizada en el instrumento.

Procedimiento para obtención y análisis de datos:

Previo a la aplicación de los instrumentos, se socializó el objetivo del estudio con los trabajadores y se obtuvo el consentimiento informado, garantizando la confidencialidad, el anonimato y el uso exclusivo de la información con fines académicos. Los

cuestionarios fueron aplicados de manera presencial, en horarios que no interfirieron con las actividades laborales habituales.

El análisis de los datos se realizó mediante un enfoque cuantitativo, utilizando estadística descriptiva e inferencial, con el objetivo de dar respuesta a los objetivos de la investigación y contrastar la hipótesis planteada sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral. En una primera etapa, los datos recolectados a través de los cuestionarios FPSICO 4.1 e IWPQ (Koopmans) fueron organizados y tabulados en una base de datos en Microsoft Excel, para posteriormente ser procesados en el software estadístico SPSS versión 28.

Análisis descriptivo

Se aplicó estadística descriptiva a través de esto se determina las frecuencias absolutas y relativas para describir el comportamiento de las variables estudiadas. En el caso del FPSICO 4.1, los resultados se organizaron por dimensiones y se interpretaron en función de los niveles de riesgo psicosocial establecidos por el instrumento (bajo, medio y alto). Para el IWPQ, se calcularon promedios por dimensión, lo que permitió describir la frecuencia de las conductas asociadas al desempeño laboral individual.

Previo al análisis inferencial, se realizaron pruebas de normalidad sobre los puntajes promediados de las dimensiones evaluadas, con el fin de verificar la distribución de los datos y respaldar la elección del estadístico de contraste.

Para analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Una vez obtenidos los datos con la aplicación de los cuestionarios FPSICO 4.1 e IWPQ, se calcularon estadígrafos descriptivos e inferenciales, tales como medias, desviaciones estándar y el coeficiente de correlación de Pearson (r), considerando un nivel de significancia estadística de $\alpha = 0,05$. Estos estadígrafos permitieron resumir numéricamente la información recolectada y facilitar su interpretación. Asimismo, los resultados obtenidos fueron representados gráficamente mediante tablas y gráficos de dispersión con línea de tendencia, los cuales permiten visualizar la dirección y fuerza de la relación entre las variables analizadas. La

elección de este estadístico se debe a que los instrumentos aplicados generan puntajes promedio que pueden analizarse como variables continuas, y a que las pruebas de normalidad permitieron asumir una distribución adecuada para el uso de técnicas paramétricas. Además, el coeficiente de Pearson permite identificar la dirección y fuerza de la asociación entre las variables, sin establecer relaciones de causalidad. Hay que tener presente que los resultados de la correlación se interpretaron considerando el valor del coeficiente r , su significancia estadística (p) y el tamaño muestral ($n = 33$).

Hipótesis.

Se plantea que los factores de riesgo psicosociales tienen una influencia significativa en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Latitud Sur S. A., es decir, se espera encontrar que condiciones como el estrés, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social, tiempo de trabajo y la inestabilidad laboral que afectan de manera directa el rendimiento, la motivación y la productividad de los trabajadores.

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los empleados de la empresa Latitud Sur S. A.

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los empleados de la empresa Latitud Sur S. A.

CAPITULO III

EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Descripción de la población y muestra real

Con el propósito de caracterizar a la población de estudio, a continuación, se presenta el detalle de trabajadores de la empresa, ver tabla 5.

Tabla No. 5: Trabajadores de la empresa Latitud Sur S. A

Puesto de trabajo	# de trabajadores
Administrativo	10
Supervisores de obra	6
Obreros	25

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

Para la definición de la muestra se establecieron criterios de inclusión, considerando únicamente a los trabajadores de la empresa Latitud Sur S. A. con contrato laboral vigente, al menos seis meses de antigüedad en sus funciones y disposición para participar de manera voluntaria. Estos requisitos aseguraron que los participantes contaran con la experiencia y el conocimiento necesarios para responder adecuadamente a los instrumentos de evaluación, como se resume en la Imagen 1.

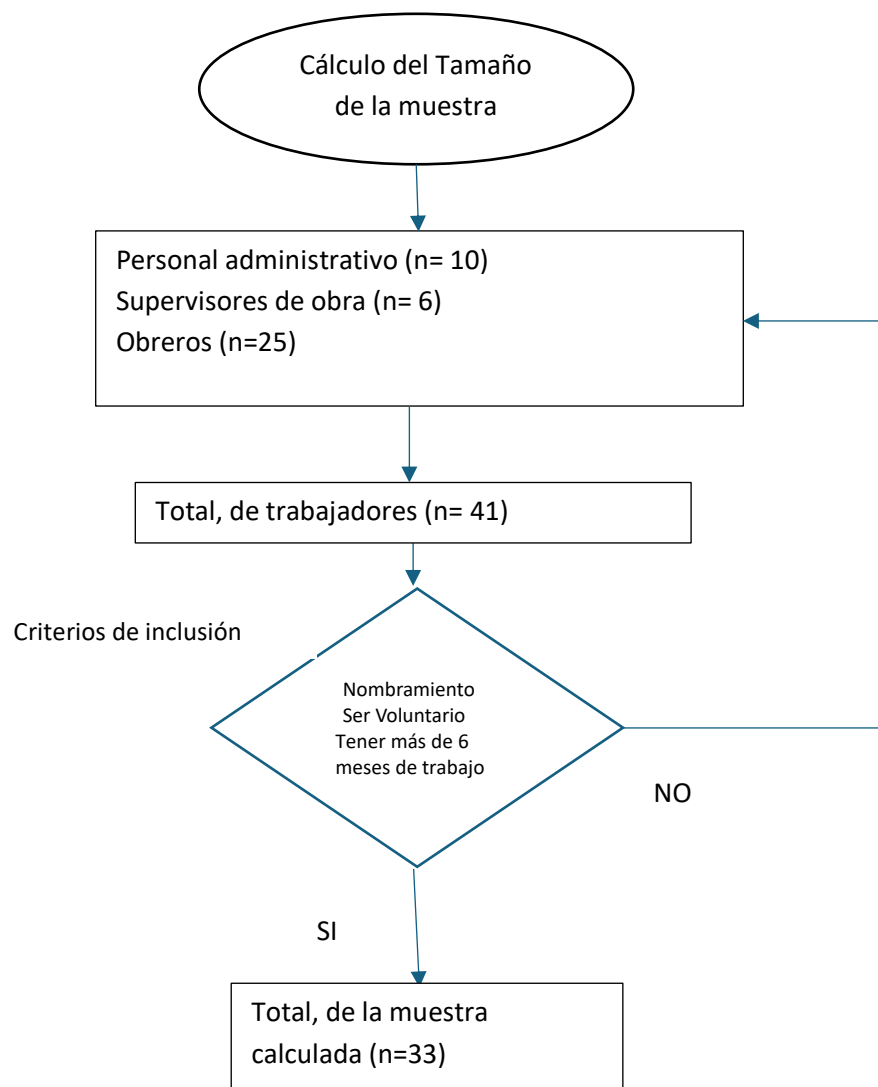


Imagen No. 1. Diagrama de flujo

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026)

Dado que la participación fue de carácter voluntario, se aplicó el documento de Consentimiento Informado para Publicación de Investigación, que obtuvo una amplia aceptación entre los trabajadores. No obstante, de los 38 inicialmente considerados, 5 desistieron de participar por temor o desconocimiento respecto al uso de sus datos. En consecuencia, la muestra efectiva quedó conformada por 33 trabajadores (n=33), lo que corresponde a una población finita integrada exclusivamente por el personal activo de la empresa.

Instrumentos para la investigación

Para el desarrollo de este trabajo de titulación se han establecido objetivos de estudio, para lo cual hay que recolectar datos mediante la metodología de encuesta, la cual se define como una técnica que pretende recopilar datos concretos dentro de un tópico específico, suministrado por la muestra de sujetos acerca del tema Proyecto Investigación Fidiás g Arias (Arias, Fidiás, 2012). Para encontrar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral en los Empleados de Latitud Sur S. A. en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua se ha realizado encuestas personales a los empleados en donde se evalúa el desempeño laboral, Desempeño contextual, Comportamiento laboral contraproducente, con la aplicación de dos cuestionarios, uno que evalúa la variable dependiente y otro que evalúa la variable independiente, con el uso de preguntas cerradas para respuestas precisas con una única selección. Con el fin de determinar la Variable Independiente (Factores de Riesgo Psicosocial) se utilizará el cuestionario manejado por el INSST, el cual es manejado en España y se toma este cuestionario debido a la confiabilidad estadística y validación científica, que a lo largo de los años a garantizado confiabilidad.

El cuestionario FPSICO 4.1 está estructurado por: 44 ítems y 9 dimensiones, dividida de la siguiente manera: Tiempo de trabajo (TT); Autonomía (AU); Carga de trabajo (CT); Demandas psicológicas (DP); Variedad/contenido del trabajo (VC); Participación/supervisión (PS); Interés por el trabajador/compensación (ITC); Desempeño del rol (DR); y Relaciones y apoyo social (RAS). Cada una de estas dimensiones incluyen ítems estructurados en la escala de Likert, con la que identifican la percepción del trabajador sobre sus condiciones laborales. Con el uso de Fpsico 4.1, se utilizó como variable independiente, ya que nos permite medir de manera confiable y objetiva los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de Latitud Sur S.A., teniendo la posibilidad de comparar los resultados con baremos de referencia. Para medir la siguiente Variable independiente o Desempeño Laboral se consideró el “Cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (IWPQ)”, elaborado por Koopmans (2013) y revalidado por su mismo autor Koopmans et al., (2019), a través de artículos científicos indexados, siendo traducido al español por el

investigador. El cuestionario es utilizado para evaluar el rendimiento de los trabajadores de manera integral, el cual, está tiene 18 ítems agrupados en 3 dimensiones, que son:

- Desempeño de tareas (ítems 1-5)
- Desempeño contextual (ítems 6-13)
- Comportamiento laboral contraproducente (ítems 14-18)

Para garantizar la homogeneidad en la interpretación de los resultados, se elaboró una tabla maestra de codificación (ver tabla 6) que describe los valores asignados a las escalas tipo Likert utilizadas en los instrumentos FPSICO 4.1 e IWPQ. Esta tabla especifica el sentido de la puntuación (si un valor alto representa una condición favorable o de riesgo) y fue utilizada como referencia para la tabulación, análisis e interpretación de los datos.

Tabla No. 6: Listado Maestro de codificación

Instrumento / Dimensión	Sentido de la escala	Valor 1	Valor 2	Valor 3	Valor 4	Valor 5
FPSICO 4.1 – Exigencias psicológicas	Alto = mayor riesgo	Muy bajo	Bajo	Moderado	Elevado	Muy elevado
FPSICO 4.1 – Control sobre el trabajo	Alto = menor riesgo	Muy desfavorable	Desfavorable	Intermedio	Favorable	Muy favorable
FPSICO 4.1 – Apoyo social	Alto = menor riesgo	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
FPSICO 4.1 – Recompensas	Alto = menor riesgo	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
IWPQ – Desempeño en tareas	Alto = mejor desempeño	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
IWPQ – Conductas contraproducentes	Alto = peor desempeño	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

Procedimiento de aplicación

Para la aplicación de los cuestionarios se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- Preparación del instrumento
- Consentimiento informado
- Aplicación
- Tiempo promedio para responder
- Forma de registro de datos

Preparación del instrumento: Los cuestionarios seleccionados (FPSICO 4.1 e IWPQ) se presentó en su formato original, asegurando su comprensión para la población objetivo. Se realizó una revisión con el Personal Administrativo verificar la claridad de las preguntas.

Consentimiento informado: El presente estudio se enmarca dentro de las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) de Ecuador, y su Reglamento General, normativa vigente que garantiza el derecho constitucional de los ciudadanos a la protección de sus datos personales, previa a la aplicación de los cuestionarios FPSICO 4.1 e IWPQ, se presentó a cada trabajador el formato de consentimiento informado, en el cual se socializó de forma clara y comprensible despejando dudas sobre esta aplicación de las encuestas, los riesgos y beneficios, así como los derechos que les asisten según la LOPD: acceso, rectificación, eliminación, oposición y revocación del consentimiento en cualquier momento. La manifestación del consentimiento fue libre, específica, informada e inequívoca, mediante la firma del formulario, de conformidad con lo que exige la normativa ecuatoriana. Para proteger la confidencialidad, los datos personales fueron anonimizados, asignando un código numérico que sustituyó nombres o identificadores directos, también se detalla que la base digital fue protegida con contraseña y almacenada en un equipo seguro con acceso restringido, mientras que los cuestionarios físicos se conservaron bajo llave en el domicilio del investigador, el cual garantizó la custodia total de los datos durante el estudio y presentación de los resultados de manera general. Al finalizar el presente estudio los documentos físicos serán destruidos mediante triturado y los archivos digitales serán eliminados mediante procedimientos seguros que impidan su recuperación, según los lineamientos técnicos y legales de la LOPD.

Además, como respaldo legal, se incluirá en los anexos el formato de consentimiento firmado (muestra) y la política institucional de protección de datos, en la que se detalla quién es el responsable del tratamiento, plazos de conservación, mecanismos de revocación, y contactos para ejercer derechos.

Aplicación: La encuesta o cuestionario que estudia la variable independiente se aplicó de manera presencial digital, donde se utilizó la computadora del investigador para recolectar la información de manera digital y también se lo realizó de manera presencial y física, se entregaron los cuestionarios de manera física para posteriormente digitalizarlos.

En la tabla 7 se detalla el cronograma de actividades ejecutadas durante el desarrollo de la investigación. El proceso inició con la preparación de los instrumentos (FPSICO 4.1 e IWPQ), seguido de la aplicación del consentimiento informado a los trabajadores. A continuación, se llevó a cabo la recolección de la información de manera presencial, entre el 9 de febrero y el 9 de mayo de 2025, lo que aseguró la participación directa y voluntaria de los colaboradores.

Al obtener los datos, se realizó la tabulación y análisis estadístico, culminando con el desarrollo del informe final, cuya redacción se extendió hasta septiembre de 2025. Este cronograma permitió organizar de manera ordenada cada fase de la investigación, garantizando el cumplimiento de los plazos establecidos.

Tabla No. 7: Cronograma de campo

N de actividad	Inicio	Fin	Ener.	Febre	Marz	Abril	May	Jun	Jul	Agos	Sept
Planificación- instrumento (FPSICO 4.1 e IWPQ)	3/ene/25	3/feb/2025									
Comunicación	4/febr/25	7/febr/2025									
Aplicación de los cuestionarios	9/febr/25	9/may/2025									
Análisis de la información	12/may/25	28/jun/2025									
Desarrollo del informe final	01/jul/25	15/sep/2025									

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

Como complemento al cronograma de campo, se elaboró un checklist de control y una bitácora de incidencias, ver apéndice A y B, los cuales permitieron realizar un seguimiento sistemático de cada actividad y registrar oportunamente cualquier eventualidad presentada durante el proceso de investigación. Estos instrumentos contribuyeron a garantizar la calidad y transparencia en la ejecución de las etapas metodológicas. Ambos documentos se encuentran disponibles en los apéndices del presente trabajo, como evidencia del cumplimiento de las fases planificadas y de la trazabilidad de la información recolectada.

Recolección de información.

En la tabla 8 se sintetizan las preguntas fundamentales que orientaron la recolección de información del presente estudio. Este esquema metodológico permite delimitar con claridad el propósito del estudio, la población objeto de análisis, las variables consideradas, el periodo de aplicación, el lugar de desarrollo y las técnicas empleadas para la obtención de los datos. De esta manera, se asegura la coherencia entre los objetivos planteados y los procedimientos utilizados.

Tabla No. 8: Recolección de Información

Preguntas Básicas	Recolección
¿Para qué?	Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral
¿De qué personas u objetos?	A los colaboradores de Latitud Sur S.A. de la ciudad de Ambato
¿Sobre qué aspectos?	Riesgos psicosociales y desempeño laboral
¿Quién?	Investigador
¿A quiénes?	A los trabajadores de la empresa Latitud SUR S. A. de la ciudad de Ambato
¿Cuándo?	Periodo Enero 2025 – Diciembre 2025
¿Dónde?	Empresa Latitud SUR S. A.
¿Cuántas veces?	Una ocasión
¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales FPSICO 4.1, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) Cuestionario Koopmans enfocado en el desempeño laboral individual de (IWPQ)

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

Tiempo promedio para responder: El tiempo de respuesta de los cuestionarios aplicados presentó variaciones esperadas debido a la extensión y complejidad de cada instrumento. El FPSICO 4.1 requirió entre 30 y 40 minutos, dado que contiene 44 ítems distribuidos en nueve dimensiones que demandan mayor reflexión por parte del trabajador, mientras que el IWPQ se completó en un promedio de 5 minutos, por tratarse de 18 ítems más directos. Para reducir posibles sesgos derivados de la fatiga, la aplicación se realizó en horarios no críticos de la jornada, especialmente al inicio de la jornada,

adicional se permitieron pausas voluntarias y se garantizó un entorno libre de interrupciones.

Tabla No. 9: Tiempos de respuesta de los cuestionarios

Área/Grupo de trabajadores	Nº participantes	Tiempo promedio FPSICO 4.1	Tiempo promedio IWPQ	Observaciones
Administrativos	8	32 min	5 min	Se aplicó en oficina, con mínima interrupción
Obreros	25	35 min	5 min	Se aplicó en horarios de descanso parcial
Promedio general	33	35 min	5 min	Diferencias mínimas entre áreas

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

Como se registró la tasa de respuesta obtenida y los tiempos promedio por área ver tabla 9, lo que permitió asegurar la representatividad de la muestra y la validez del proceso de recolección de datos.

Forma de registro de datos: Una vez recopiladas las encuestas, los datos fueron registrados en una base electrónica (Excel/SPSS) para su posterior análisis estadístico. Se aplicaron detenidamente para evitar errores de digitación y garantizar la integridad de la información. Con el propósito de representar de forma estructurada las fases del estudio de riesgos psicosociales y los actores involucrados en cada una de ellas, se elaboró un diagrama BPMN (ver imagen No.2). Este modelo refleja el flujo de actividades desde la planificación inicial hasta la emisión del informe técnico, distribuyendo responsabilidades entre la gerencia, el responsable de SSO, el delegado, el investigador y los trabajadores.

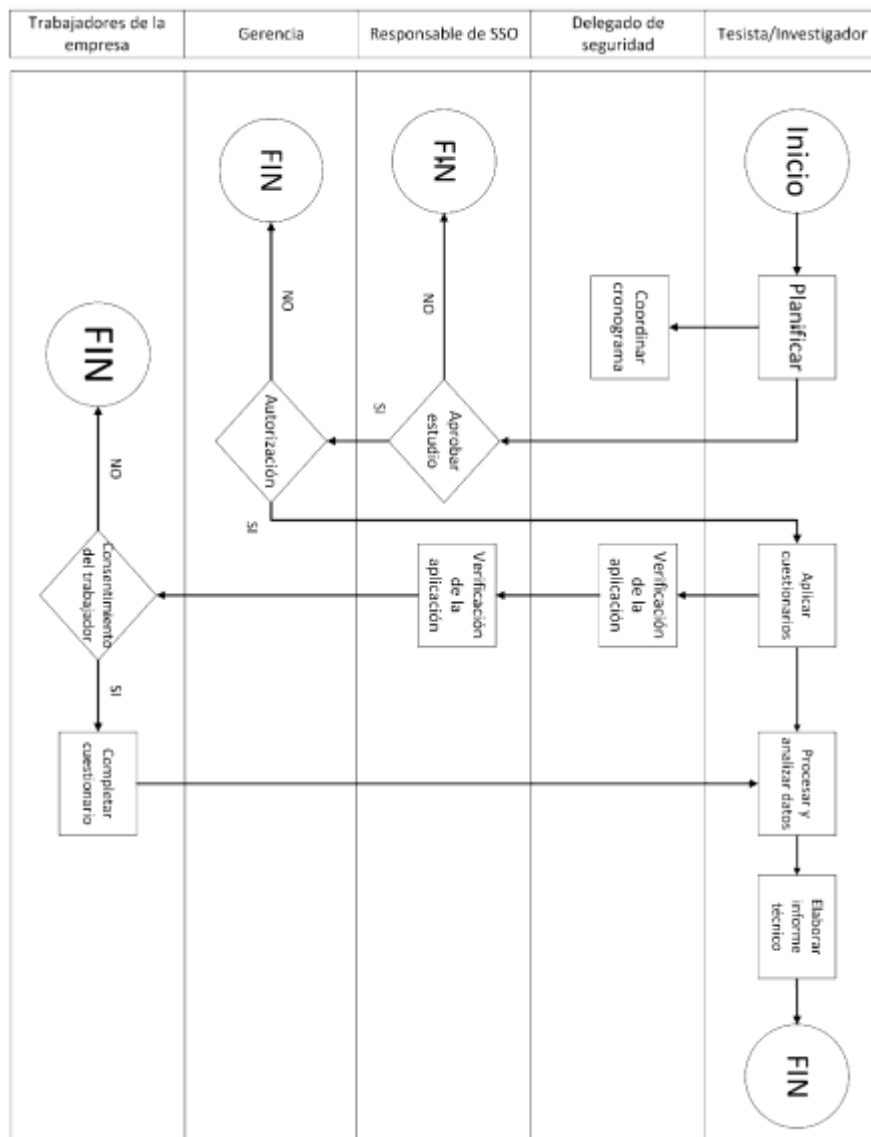


Imagen No. 2: Diagrama BPMN

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

El diagrama muestra la interacción entre los distintos niveles de la organización y el investigador/tesista, al mostrar cómo se enlazan actividades de autorización, coordinación, aplicación de cuestionarios y verificación. Es importante mencionar que se observa el papel activo de los trabajadores a través del consentimiento y la participación en el cuestionario, así como la responsabilidad técnica del investigador en el procesamiento y análisis de la información. De esta manera, el diagrama BPMN permite visualizar el proceso como una secuencia ordenada y colaborativa con el fin de asegurar

la validez del estudio tanto en su levantamiento como el procesamiento de la información. Posterior a la elaboración del diagrama BPMN, se construyó una matriz RACI, ver tabla 10, con el fin de delimitar responsabilidades y garantizar una adecuada gestión del estudio. Este instrumento facilita la asignación de roles en cada fase del proceso, especificando quién lidera, aprueba, coordina, ejecuta y participa en la evaluación de riesgos psicosociales en la Latitud Sur S.A.

Tabla No. 10: Matriz RACI

		ROLES			Investigador	Trabajadores
		Gerente	Responsable SSO	Delegado SSO		
Tarea	Estado	Liderazgo			líder de estudio	Otros
Fase 1-Planificación						
Tarea 1-Definir objetos de estudio					I	
Tarea 2- Seleccionar Población					I	
Tarea 3-elegir instrumentos					I	
Tarea 2- Planificar cronograma					I	
Fase 2- Comunicación						
Tarea 1-coordinar cronograma				D		
Tarea 2-Aprobar estudio			R			
Tarea 3-Autorizar estudio		G				
Tarea -comunicar a trabajadores				D	I	T
Fase 3- Aplicación						
Tarea 1- Firma de consentimiento						T
Tarea 2-Completar cuestionario						T
Tarea 3- Verificar cumplimiento			R	D	I	
Tarea 2-Completar cuestionario						T
Fase 4- Análisis						
Tarea 1- Tabulación de datos					I	
Tarea 2- Procesamiento de la info.					I	
Tarea 3- Elaboración de informe					I	

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La matriz evidencia que la gerencia tiene un papel estratégico limitado a la autorización del estudio, mientras que el responsable de SSO concentra funciones de aprobación y verificación técnica. El delegado de SSO cumple un rol coordinador y de control, mientras que el investigador asume la mayor carga operativa, al encargarse de la planificación, ejecución y análisis. Finalmente, los trabajadores intervienen como participantes directos en la aplicación de los cuestionarios y en la firma del consentimiento informado, siendo el eje central del proceso evaluativo. Este recurso permite asignar de manera explícita quién autoriza, coordina, ejecuta y participa en la evaluación de riesgos psicosociales, garantizando la correcta delimitación de funciones. (Ver tabla 11)

Tabla No. 11: Descripción de los roles

G	Gerente	Autoriza el estudio dentro de su empresa
R	Responsable SSO	Responsable del alcance del estudio así como de la comunicación con gerencia
D	Delegado SSO	Coordina cronograma de actividades y verifica alcance del estudio
I	Investigador	Responsable de la aplicación del estudio
T	Trabajadores	Objeto de estudio para completar los cuestionarios así como dar firmar su consentimiento

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La matriz evidencia que la gerencia asume un rol estratégico de autorización, mientras que el responsable de SSO actúa como enlace técnico y administrativo. El delegado de SSO se encarga de la coordinación operativa, y el investigador concentra la responsabilidad metodológica en la aplicación del estudio. Como se detalla los trabajadores participan como fuente principal de información, siendo indispensables para la validez del proceso.

Variables Cualitativa Ordinal

Las variables cualitativas ordinales son aquellas que clasifican las observaciones en categorías ordenadas, en las que existe una jerarquía entre ellas, aunque no se puede establecer con precisión la magnitud de la diferencia entre los niveles” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 2014, p. 79).

Para el estudio se utilizó variables cualitativas ordinales (nunca, a veces, casi siempre, siempre), teniendo en cuenta que la variable independiente que se evalúa en los cuestionarios Psicosociales de Fpsico 4.1 y el Cuestionario de Koopmans enfocada en el desempeño laboral individual y se los clasificó con la escala de Likert, siendo éste el más común en estudios de factores psicosociales.

Plan de análisis

El análisis se estructuró en dos niveles complementarios: descriptivo e inferencial. En el primero, se aplicaron estadísticas descriptivas para cada dimensión e ítem de los cuestionarios FPSICO 4.1 e IWPQ, calculando frecuencias absolutas, porcentajes, medias y desviaciones estándar, con el fin de identificar las tendencias generales de percepción en estos factores.

El segundo nivel, empleo pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución de los datos. Según los resultados conseguidos, se seleccionó el coeficiente de correlación paramétrica de Pearson, al considerar que los puntajes promediados de los instrumentos se comportan como variables continuas en escala de intervalo. El procesamiento de los datos se realizó mediante los programas SPSS y Excel, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y un tamaño de efecto mediano ($r \approx 0,30$), conforme a las recomendaciones de Cohen (1988). Los resultados se interpretaron de acuerdo con la fuerza y dirección de las correlaciones, diferenciando entre relaciones positivas, negativas y no significativas.

Método de Estudio

La elección del método estadístico depende del tipo de variables analizadas y de los supuestos que estas cumplen. En este estudio se aplicó la correlación paramétrica de Pearson, dado que los factores psicosociales y desempeño laboral fueron medidos con el uso de cuestionarios psicométricos (FPSICO 4.1 e IWPQ), cuyos puntajes totales y promedios se consideran variables continuas en escala de intervalo. La correlación de Pearson resulta adecuada porque permite evaluar la fuerza y dirección de relaciones lineales entre dos variables continuas, siempre que exista un comportamiento aproximadamente normal en los datos.

Previo al análisis inferencial, se evaluó la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, aplicada a los puntajes promediados por dimensión de los instrumentos FPSICO 4.1 e IWPQ (Koopmans). Considerando el tamaño muestral ($n = 33$), esta prueba permitió verificar el cumplimiento del supuesto de normalidad. Dado que los valores obtenidos no evidenciaron desviaciones significativas de la normalidad ($p > 0,05$). Por esta razón, se optó por Pearson en lugar de técnicas no paramétricas como Spearman o Kendall, que se recomiendan únicamente cuando se trabaja con datos estrictamente ordinales o cuando no se cumplen los supuestos de normalidad y linealidad. La elección de Pearson garantiza un análisis más preciso y robusto para determinar la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Latitud Sur S.A.

Correlación paramétrica de Pearson

La presente investigación se aplicó la correlación de Pearson, dado que en las variables de estudio, estos factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral se trabajaron como puntajes totales obtenidos de cuestionarios psicométricos (FPSICO 4.1 e IWPQ), los cuales al ser sumados o promediados se consideran medidas continuas en escala de intervalo. Este tipo de análisis resulta pertinente porque el coeficiente de Pearson evalúa la fuerza y dirección de las relaciones lineales entre dos variables continuas y permite obtener resultados más precisos cuando los datos cumplen los supuestos básicos de normalidad y homocedasticidad. Según (Hernández et al., 2014), “la correlación de Pearson se utiliza para medir el grado de asociación lineal entre dos variables de nivel de intervalo o de razón, y sus valores oscilan entre -1 y $+1$, indicando la fuerza y el sentido de la relación” (p. 362). Por estas razones, se justifica la elección de este coeficiente para determinar la relación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de Latitud Sur S.A.

Tabulación de datos

Una vez recolectada la información de los 33 encuestados, las respuestas fueron codificadas numéricamente para su análisis estadístico. Se utilizó una escala Likert de 5 puntos, en la cual cada opción de respuesta corresponde a un valor numérico, en donde

sea a codificado las respuestas en una escala que identifica lo más negativo con una calificación de 1, a lo más positivo que tendrá una calificación de 5.

- **Análisis descriptivo**

Para el análisis descriptivo se organizaron los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes correspondientes a cada dimensión de los factores de riesgo psicosocial y del desempeño laboral. Esta etapa permite identificar la distribución de las respuestas de los trabajadores y observar la tendencia general de cada variable evaluada.

En primer lugar, se presentan las tablas de frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para cada una de las dimensiones, lo que facilita visualizar el nivel de acuerdo o desacuerdo en las escalas tipo Likert aplicadas. Posteriormente, se calcularon los promedios por dimensión, con el fin de obtener un valor representativo que permita determinar la tendencia predominante en la percepción de los encuestados. De esta manera, los promedios más cercanos al valor superior de la escala indican una mayor presencia del factor evaluado, mientras que los valores bajos evidencian una menor incidencia. Estos resultados permiten establecer un panorama general de cómo los factores psicosociales y el desempeño laboral se manifiestan en la población estudiada, antes de proceder al análisis correlacional. Con los datos tabulados, se procedió a realizar un análisis descriptivo de cada dimensión evaluada en los cuestionarios aplicados. El procedimiento consistió en:

- **Análisis inferencial**

Para evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente) se aplicó la correlación paramétrica de Pearson. Este coeficiente se seleccionó porque las variables fueron medidas mediante cuestionarios psicométricos (FPSICO 4.1 e IWPQ), cuyos puntajes totales y promedios pueden considerarse de escala continua tipo intervalo, lo que permite el uso de pruebas paramétricas. La correlación de Pearson permite determinar la fuerza y dirección de las relaciones lineales entre variables continuas, siempre que se cumplan de manera razonable los supuestos de normalidad y homocedasticidad (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 2014).

El análisis se efectuó con el uso del software SPSS, el cual permitió calcular el coeficiente de correlación de Pearson, el nivel de significancia (p) y obtener tablas de correlación listas para su interpretación. La prueba mostró la existencia de relaciones positivas, negativas o nulas entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, así como su intensidad, constituyendo la base para la formulación de conclusiones y recomendaciones del estudio

Registro y base de datos

La información recolectada mediante los cuestionarios FPSICO 4.1 e IWPQ fue registrada inicialmente en Microsoft Excel y posteriormente importada a SPSS para procesarlo estadísticamente, adicional, se elaboró una plantilla con validación de formato, que restringió el ingreso de datos únicamente a los valores permitidos por las escalas tipo Likert (1 a 5). Esta validación incluyó listas desplegables y controles de rango para evitar errores de digitación, garantizando la coherencia y uniformidad de los registros antes del análisis estadístico. Con el fin de asegurar la calidad de los datos, se aplicó un proceso de doble digitación en una muestra del 20 % de los registros y una verificación aleatoria del 10 % restante, comparando las respuestas con las encuestas levantadas. En los casos que se presentaron discrepancias, los valores fueron corregidos manualmente previa revisión de las encuestas físicas.

Los datos obtenidos fueron registrados y tabulados en el software SPSS, previamente se verificó la coherencia de los registros mediante un protocolo de digitación y control de calidad de la base de datos en el que el proceso incluyó la validación de rangos de respuesta, detección de valores atípicos y verificación de valores perdidos del sistema, en el análisis del libro de códigos evidenció que aproximadamente el 2,9% de los casos presentó valores perdidos en distintas variables, principalmente derivados de omisiones en algunas respuestas del cuestionario. Debido a su bajo porcentaje, estos valores se consideraron no significativos y se mantuvieron sin imputación adicional. Asimismo, se elaboró un codebook, en el que se detalla la codificación, nivel de medición y etiquetas de cada ítem del instrumento aplicado. Este aspecto muestra la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos en las etapas descriptiva e inferencial. Para terminar, se diseñó una bitácora de validación en Excel que registró las fechas, responsables y observaciones

de control durante la digitación y verificación de datos, garantizando la calidad, confiabilidad y transparencia del tratamiento de la información.

Con el propósito de mantener la coherencia metodológica entre los objetivos de investigación, los instrumentos aplicados y los análisis estadísticos realizados, se elaboró la siguiente matriz O-I-T-G-I (Ver tabla N° 11). En ella se relacionan los objetivos específicos con sus respectivos indicadores, los recursos estadísticos utilizados y la interpretación esperada de los resultados, garantizando la correspondencia directa con los resultados del estudio.

Tabla No. 12: Matriz OITGI

Objetivo específico	Indicadores o dimensiones (FPSICO/IWPQ)	Tablas / gráficos en resultados	Interpretación esperada
Evaluar los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Latitud Sur S.A	Dimensiones FPSICO 4.1: exigencias psicológicas, control, apoyo social, recompensas, doble presencia, carga mental, tiempo de trabajo, relaciones personales y participación/supervisión.	Tablas descriptivas de frecuencias, medias y desviaciones estándar.	Determinar qué dimensiones psicosociales presentan mayor nivel de riesgo y describir el perfil global de condiciones psicosociales en la empresa.
Analizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Latitud Sur S.A	Dimensiones IWPQ: desempeño en tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.	Tablas descriptivas de los puntajes promedio del IWPQ.	Identificar el nivel promedio de desempeño laboral y las áreas con mayor y menor rendimiento.
Establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los trabajadores de Latitud Sur S.A.	Coefficientes de correlación de Pearson entre las dimensiones del FPSICO 4.1 y del IWPQ.	Tabla de correlaciones de Pearson	Comprobar si existe relación significativa (positiva o negativa) entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, sustentando la hipótesis del estudio.

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

De acuerdo con el diseño metodológico planteado, los instrumentos aplicados y los procedimientos estadísticos detallados, en el siguiente capítulo se presentan los resultados del análisis descriptivo e inferencial de la base de datos recolectada. Estos resultados se presentan de forma ordenada y en función de los objetivos específicos de la investigación.

De esta manera, se garantiza la correspondencia entre la metodología aplicada y los hallazgos del estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis e interpretación del cuestionario de riesgos psicosociales Fpsico 4.1

A continuación se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios FPSICO 4.1 para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y Koopmans (IWPQ) para la medición del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Latitud Sur S.A. La población de estudio fue de 33 trabajadores, distribuidos entre el área administrativa y de producción. Del total de la muestra de 38 personas, 5 desistieron o se negaron en participar al estudio, por temor y desconocimiento a que se pueda utilizar sus datos en cosas fuera del estudio, por lo tanto, se trabajará con 33 participantes. Se muestra los resultados descriptivos promedio de los riesgos psicosociales por cada una de sus dimensiones como se observa en la figura

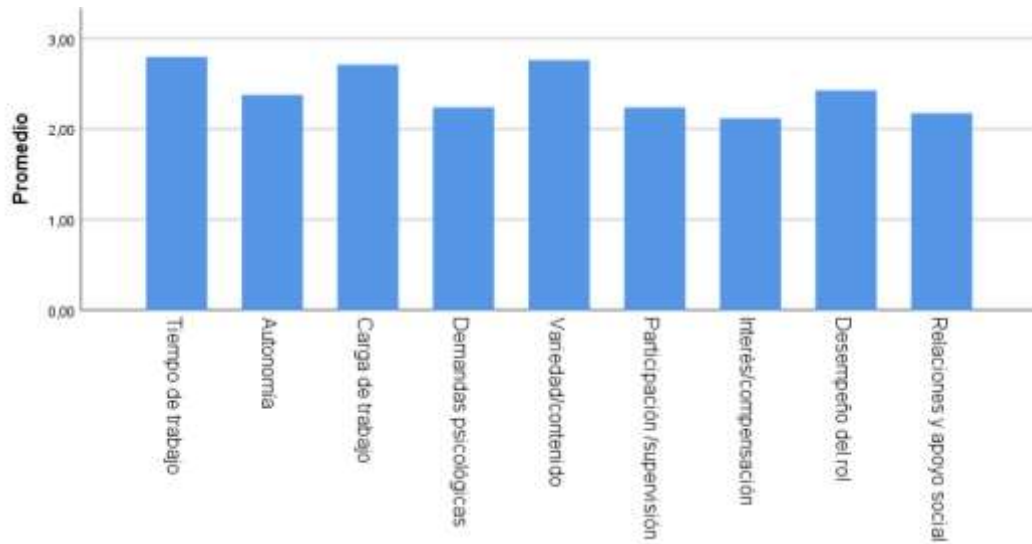


Gráfico No. 1: Promedio de Riesgo Psicosocial por Dimensión

Elaborado por: Elaboración propia

En el gráfico 1, se muestran el nivel promedio de riesgo entre las dimensiones psicosociales por cada una de las dimensiones, en donde se destaca que las dimensiones

Tiempo de Trabajo, Variedad/Contenido y Carga de Trabajo muestran los promedios más elevados, lo que representa una mayor exposición. En cuanto se refiere a las dimensiones de Autonomía, Demandas Psicológicas y Desempeño del Rol se tiene valores intermedios. Para las dimensiones de Interés/Compensación, Participación/Supervisión y Relaciones y Apoyo Social presentan los promedios más bajos, lo que indica condiciones relativamente más favorables. Desde un análisis general los resultados evidencian que el riesgo psicosocial no se distribuye de manera homogénea entre todas las dimensiones, lo que nos ayuda a identificar una mayor concentración del riesgo en los factores relacionadas con la organización y contenido del trabajo, mientras que los aspectos relacionados con el apoyo social y la supervisión presentan mejores condiciones relativas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones de los riesgos psicosociales.

Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo es un factor psicosocial que se relaciona directamente con la organización de la jornada laboral, los descansos y la conciliación con la vida personal y familiar, estas jornadas se relacionan con la ausencia de una recuperación adecuada la cual se asocia con fatiga, estrés, accidentes laborales y disminución de la calidad de vida. En la empresa Latitud Sur S.A., esta dimensión resulta fundamental ya que la empresa opera en un sector donde las exigencias de horario suelen extenderse a fines de semana, afectando la motivación y la productividad. Como se observa a continuación, se presentan los resultados en la tabla y figura.

Tabla No. 13: Tiempo de Trabajo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	12	36.40%
RIESGO MODERADO	7	21.20%
RIESGO LEVADO	5	15.20%
RIESGO MUY ELEVADO	9	27.20%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

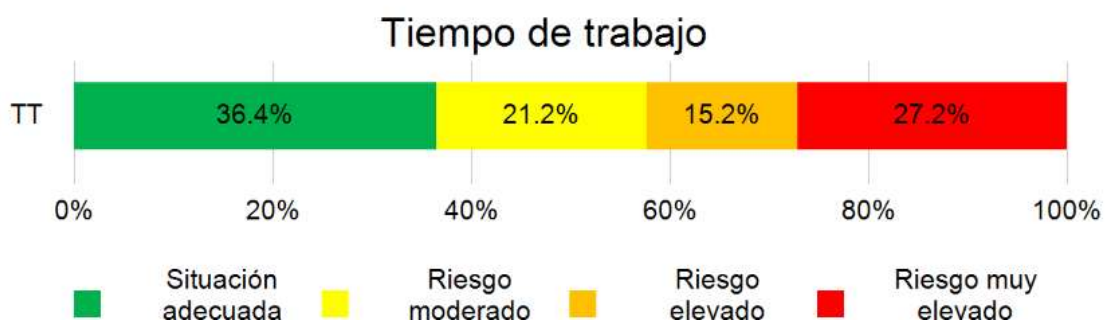


Gráfico N° 2. Resultados de la dimensión Tiempo de trabajo

Elaborado por: Elaboración propia

La gráfica N° 2 muestra que un 36,4% de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, mientras que un 21,2% se ubica en riesgo moderado. No obstante, un 15,2% se encuentra en riesgo elevado y un 27,2% en riesgo muy elevado, lo que significa que más del 40% enfrenta condiciones críticas respecto a la organización de su jornada. De acuerdo con los datos de las tablas, la media de esta dimensión fue de 21,94 puntos (DE=9,55), lo que confirma que la empresa presenta una tendencia a la prolongación de las jornadas y a un descanso insuficiente, con implicaciones negativas en la salud y el rendimiento de los trabajadores. Hay que tener presente que el 60,6% de los trabajadores reporta laborar los sábados y el 42,4% también lo hace en domingos o festivos, lo que refleja una alta carga en días tradicionalmente destinados al descanso. Además, solo el 24,2% indicó disponer siempre de 48 horas consecutivas de descanso y apenas el 18,2% señaló que su horario le permite conciliar de manera adecuada con la vida familiar y s

Autonomía

La autonomía laboral consiste en el grado de control que tienen los trabajadores sobre sus tareas, el ritmo de trabajo y la toma de decisiones en su puesto. Un bajo nivel de autonomía combinado con altas exigencias puede incrementar de forma significativa el riesgo de estrés y malestar laboral. En el caso de Latitud Sur S.A., el análisis de esta dimensión permite identificar hasta qué punto la estructura organizacional favorece la autogestión o por el contrario, limita la capacidad de respuesta de los trabajadores a las

demandas diarias. A continuación, se muestran los resultados en la siguiente figura y tabla.

Tabla No. 14: Autonomía

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	21	63.60%
RIEGO MODERADO	5	15.20%
RIESGO LEVADO	6	18.20%
RIESGO MUY ELEVADO	1	3.00%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

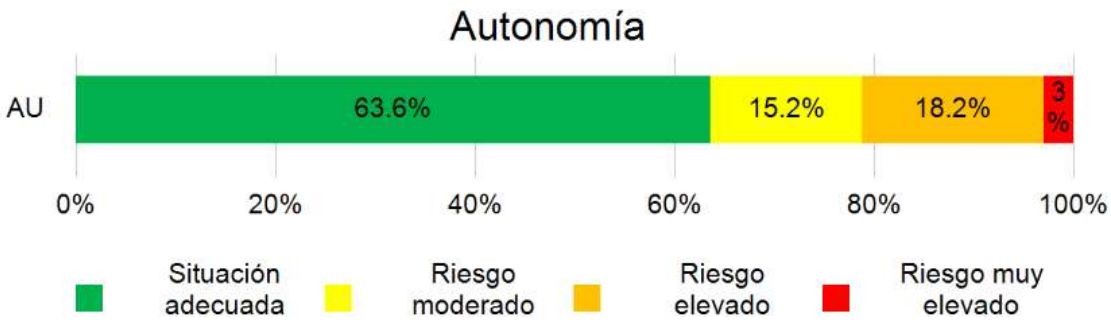


Gráfico No. 3: Resultados de la dimensión Autonomía

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La gráfica N° 3 evidencia que un 63,6% de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, lo que muestra que la mayoría de trabajadores percibe un nivel aceptable de control en sus labores. No obstante, un 15,2% se ubica en riesgo moderado, un 18,2% en riesgo elevado, y un 3% en riesgo muy elevado, reflejando que más de un tercio del total de trabajos enfrenta problemas significativos en la toma de decisiones. Según los datos de las tablas, la media de esta dimensión fue de 55,67 puntos (DE=27,35), lo que confirma que, aunque predomina una percepción positiva, persisten casos críticos que requieren mayor flexibilidad organizativa.

Los resultados muestran limitaciones significativas con un 39,4% rara vez puede ausentarse para asuntos personales y un 45,5% no decide sobre sus pausas reglamentarias.

En la autonomía decisional, más de un tercio (36,4%) nunca resuelve incidencias y el 30,3% no tiene control sobre su espacio de trabajo. Esto evidencia que en la mayor parte de trabajadores carece de independencia y ejecución de sus tareas dentro de la empresa.

Carga de trabajo

La carga de trabajo hace referencia a la cantidad, intensidad y ritmo de las tareas, así como al tiempo disponible para realizarlas, cuando estas exigencias superan los recursos disponibles, se genera sobrecarga mental y física, afectando tanto la salud como el desempeño laboral de la empresa, estas características de las actividades operativas y demandas constantes, adquieren especial relevancia al estar directamente vinculada con la productividad y la prevención de accidentes laborales. A continuación, se tienen los siguientes resultados.

Tabla No. 15: Carga de trabajo

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	13	39.40%
RIESGO MODERADO	2	6.10%
RIESGO LEVADO	8	24.20%
RIESGO MUY ELEVADO	10	30.30%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

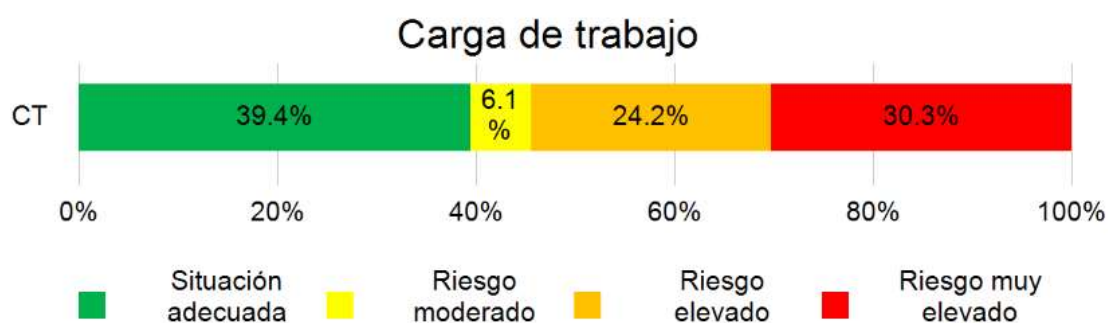


Gráfico No 4: Resultados de la dimensión Carga de trabajo

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La gráfica N° 4 muestra que un 39,4% de los trabajadores están en situación adecuada, mientras que un 6,1% se ubica en riesgo moderado. Sin embargo, el 24,2% presenta riesgo elevado y el 30,3% se sitúa en riesgo muy elevado, lo que significa que más de la mitad de los colaboradores perciben una carga laboral excesiva. De acuerdo con los datos de las tablas, la media de esta dimensión fue de 50,36 puntos ($DE=22,11$), reflejando que la sobrecarga constituye uno de los principales riesgos psicosociales de la organización y del cual puede tener como resultado en el incremento del ausentismo, fatiga y disminución del rendimiento. Adicional, el 51,5% de los participantes considera que su carga laboral es elevada, mientras que un 30,3% reporta trabajar más allá del horario habitual. Además, el 36,4% debe realizar multitareas y un 45,5% interrumpir sus funciones por tareas no previstas. Estas cifras reflejan una presión constante en el ritmo de trabajo y una alta exposición a exigencias simultáneas.

Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas comprenden tanto las exigencias cognitivas (concentración, memoria, creatividad, resolución de problemas) como las emocionales (control de sentimientos, trato con personas, apoyo en situaciones difíciles). Cuando las demandas son altas y los recursos insuficientes, aumenta el riesgo de estrés laboral, este análisis resulta fundamental para identificar tensiones que, aunque no siempre visibles, afectan la salud mental y la productividad. A continuación, se presentan los resultados de esta dimensión en la siguiente figura y tabla.

Tabla No. 16: Demandas psicológicas

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	25	75.80%
RIESGO MODERADO	1	3.00%
RIESGO LEVADO	3	9.10%
RIESGO MUY ELEVADO	4	12.10%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

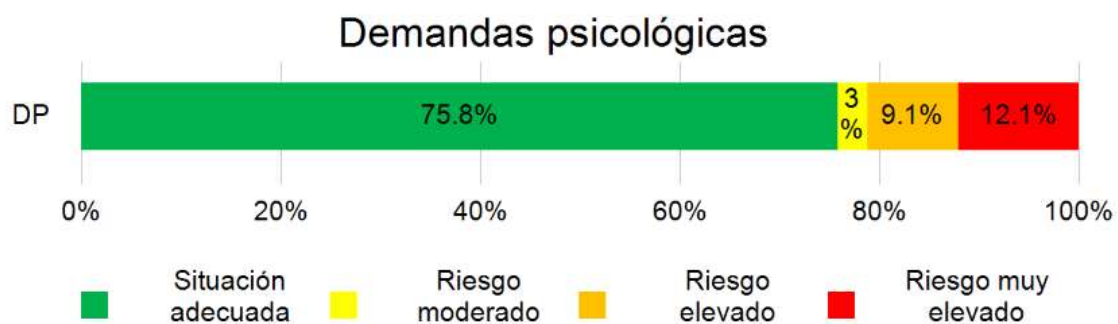


Gráfico No. 5: Resultados de la dimensión Demandas Psicológicas

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La gráfica N° 5 muestra que el 75,8% de los trabajadores presentan una situación adecuada, evidenciando que la mayoría percibe sus demandas laborales dentro de un rango manejable. Sin embargo, un 3% se ubica en riesgo moderado, un 9,1% en riesgo elevado, y un 12,1% en riesgo muy elevado, lo que indica que alrededor de la quinta parte de los trabajadores perciben sus exigencias como excesivas. De acuerdo con las tablas de resultados, la media de esta dimensión fue de 48,09 puntos (DE=18,89), confirmando una tendencia favorable en la mayoría, aunque con presencia de casos críticos que requieren atención para evitar el desarrollo de fatiga psicológica y mas grave a un en un posible burnout. Casi la mitad (45,5%) indicó que su puesto requiere gran memoria, mientras que un 48,4% aseguró no estar expuesto a situaciones emocionalmente exigentes. De igual forma, un 60,6% nunca tiene que dar respuestas emocionales a clientes, lo que reduce la presión afectiva. Este patrón refleja un perfil de exigencias más cognitivas que emocionales

Variedad / Contenido

La variedad y el contenido en el trabajo se refieren a la percepción en la cual los empleados tienen del sentido, la utilidad y la diversidad de las tareas asignadas. Cuando el trabajo es rutinario o carece de reconocimiento, puede disminuir la motivación y el compromiso organizacional; en cambio, cuando es significativo y diverso, favorece la satisfacción laboral y el aprendizaje. En la empresa Latitud Sur S.A., analizar esta dimensión es esencial, ya que permite identificar si las actividades diarias ofrecen un aporte de valor y reconocimiento para los trabajadores. A continuación, se presentan los resultados en la siguiente tabla y figura.

Tabla No. 17: Variedad/ Contenido

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	22	66.70%
RIESGO MODERADO	4	12.10%
RIESGO LEVADO	3	9.10%
RIESGO MUY ELEVADO	4	12.10%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

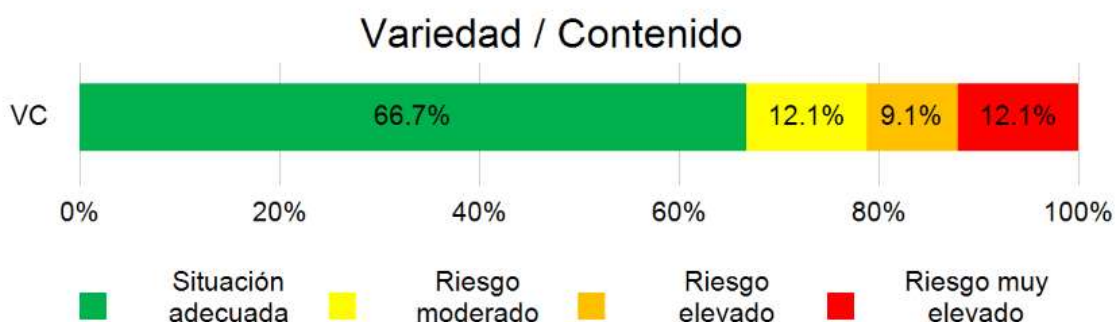


Gráfico No. 6: Resultados de la dimensión Variedad / Contenido

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La gráfica N° 6 muestra un 66,7% en la cual los trabajadores se encuentra en situación adecuada, indicando que la mayoría percibe su actividades laborales como significativa y con suficiente diversidad. Sin embargo, un 12,1% se ubica en riesgo moderado, un 9,1%

en riesgo elevado y un 12,1% en riesgo muy elevado, lo que nos muestra que casi el un tercio de los trabajadores considera que su trabajo resulta rutinario, monótono o insuficientemente reconocido. Según las tablas de resultados, la media de esta dimensión fue de 25,55 puntos (DE=14,82), lo que refuerza la idea de que, aunque existe un núcleo sólido de valoración positiva del trabajo, también se presentan problemas o indicios en la motivación y reconocimiento externo. En cuanto a las preguntas, el 90,9% considera que su trabajo tiene sentido y contribuye al conjunto de la empresa. Sin embargo, un 54,5% percibe que sus funciones son rutinarias en ocasiones, y un 33,3% manifestó que nunca recibe reconocimiento de clientes, lo que refleja desigualdad en la valoración externa de las tareas

Participación / Supervisión

La participación y la supervisión reflejan dos aspectos clave del entorno laboral: por un lado, el grado en que los trabajadores son incluidos en la toma de decisiones, y por otro, la percepción sobre la calidad del acompañamiento de los supervisores o técnicos. La participación activa genera compromiso, confianza y sentido de pertenencia, mientras que una supervisión deficiente o excesivamente autoritaria puede generar malestar y resistencia. Esta dimensión permite comprender la dinámica jerárquica y la cohesión a nivel organizacional. A continuación, se presentan los resultados en la siguiente tabla y figura.

Tabla No. 18: Participación / Supervisión

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	7	21.20%
RIESGO MODERADO	3	9.10%
RIESGO LEVADO	6	18.20%
RIESGO MUY ELEVADO	17	51.50%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

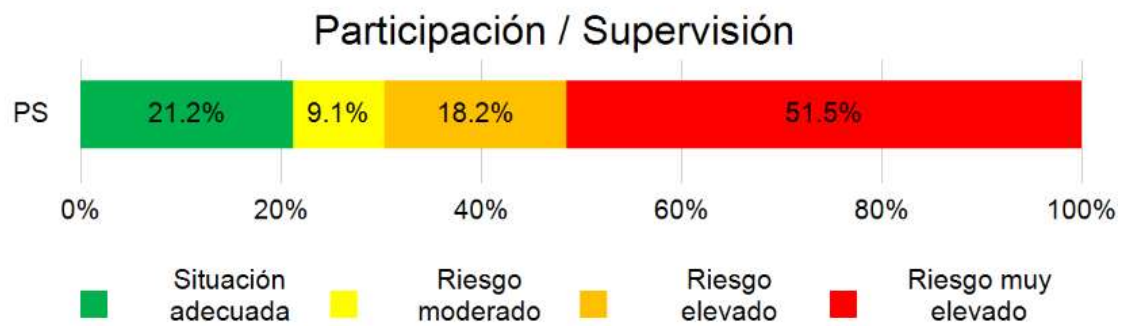


Gráfico No. 7: Resultados de la dimensión Participación / Supervisión

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La gráfica N° 7 muestra que solo un 21,2% de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, mientras que un 9,1% se ubica en riesgo moderado. En contraste, un 18,2% presenta riesgo elevado y un 51,5% se encuentra en riesgo muy elevado, lo que significa que cerca de siete de cada diez trabajadores perciben deficiencias importantes en su participación y en los procesos de supervisión. De acuerdo con las tablas, la media fue de 38,76 puntos (DE=14,05), confirmando que esta es una de las dimensiones más críticas dentro de la empresa, ya que limita la voz de los trabajadores en la gestión y puede afectar la motivación y el compromiso a nivel colectivo. Se observa también una participación muy limitada más del 60% no interviene en la elaboración de normas de trabajo ni en decisiones organizativas relevantes. En contraste, la supervisión de jefes inmediatos es considerada adecuada en más del 85% de los casos, lo que evidencia un control fuerte pero con escasa voz del trabajador en la toma de decisiones.

Interés por el trabajador / Compensación

El interés por el trabajador y la compensación están directamente vinculados con la percepción de justicia organizacional, esto incluye aspectos como el reconocimiento, la remuneración, la información sobre oportunidades de desarrollo y la correspondencia entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida. Cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, incrementa el riesgo de desmotivación, rotación y conflictos internos en la empresa. Por ello, esta dimensión es clave para valorar la satisfacción de

los trabajadores y la capacidad de la empresa de retener talento. A continuación, se presentan los resultados en la siguiente tabla y figura.

Tabla N° 19. Interés por el trabajador / Compensación

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	22	66.70%
RIESGO MODERADO	1	3.00%
RIESGO LEVADO	4	12.10%
RIESGO MUY ELEVADO	6	18.20%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

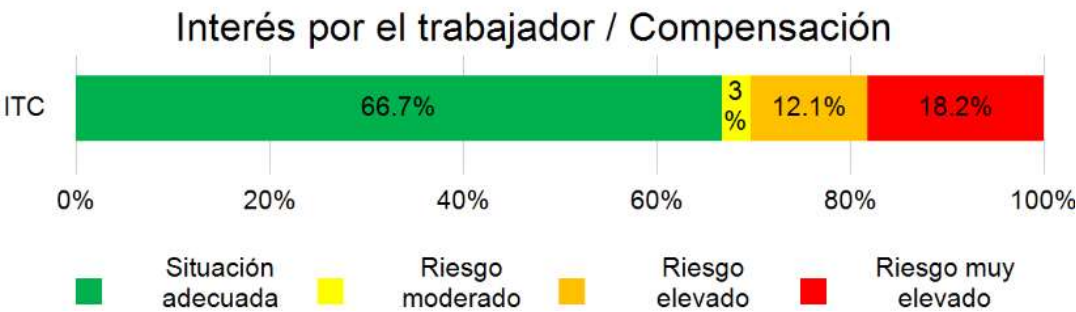


Gráfico N° 8: Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La gráfica N° 8 evidencia que un 66,7% de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, lo que indica que la mayoría percibe cierto equilibrio en la relación entre su esfuerzo y las compensaciones recibidas. Sin embargo, un 3% se ubica en riesgo moderado, un 12,1% en riesgo elevado, y un 18,2% en riesgo muy elevado, lo que significa que una parte de los trabajadores manifiesta insatisfacción en esta dimensión. De acuerdo con las tablas, la media fue de 43,88 puntos (DE=16,23), lo que confirma que, aunque la tendencia general es positiva, existen brechas significativas en el reconocimiento y en las oportunidades de desarrollo profesional. Más de la mitad (54,5%) se muestra insatisfecho con su salario y un 51,5% percibe insuficiente la correspondencia entre esfuerzo y recompensa. A ello se suma que un 45,5% indicó no recibir información

sobre promociones, lo que refleja un déficit en la comunicación y el reconocimiento organizativo

Desempeño de rol

El desempeño de rol se relaciona con la claridad de las funciones asignadas, la coherencia de las instrucciones recibidas y la ausencia de conflictos de rol. La ambigüedad o contradicción en las tareas es un factor de riesgo psicosocial que genera incertidumbre, estrés y errores en la ejecución. Esta dimensión resulta fundamental porque refleja si los trabajadores comprenden con precisión lo que se espera de ellos y si cuentan con aquellos lineamientos claros para el desarrollo de sus actividades laborales. A continuación, se presentan los resultados en la siguiente tabla y figura.

Tabla No. 20: Desempeño de rol

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	11	33.30%
RIESGO MODERADO	5	15.20%
RIESGO LEVADO	5	15.20%
RIESGO MUY ELEVADO	12	36.30%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

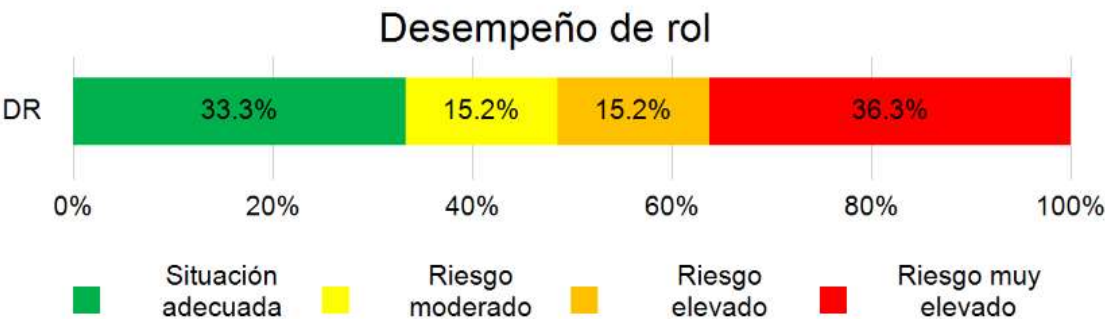


Gráfico No. 9: Resultados de la dimensión Desempeño de rol

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

El grafico N° 9 muestra que un 33,3% de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, mientras que un 15,2% se ubica en riesgo moderado y otro 15,2% en riesgo elevado. Sin embargo, el 36,3% se encuentra en riesgo muy elevado, lo que evidencia que más de la mitad de los trabajadores perciben ambigüedad o contradicciones en sus funciones. De acuerdo con las tablas, la media fue de 44,48 puntos (DE=18,69), lo que confirma la existencia de una problemática crítica en esta dimensión, ya que la falta de claridad en roles laborales puede generar desorganización, conflictos internos y disminución del desempeño. El 48,5% señaló recibir instrucciones poco claras sobre sus funciones, y un 51,5% reporta que a veces se le asignan tareas irrealizables. Además, un 48,5% recibe instrucciones contradictorias en ocasiones. Esto evidencia altos niveles de ambigüedad y conflicto de rol que pueden afectar la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores

Relaciones y apoyo social

Las relaciones y el apoyo social constituyen un factor protector frente a otros riesgos psicosociales. El respaldo de compañeros y superiores contribuye a reducir el estrés, mejorar la cohesión grupal y favorecer el bienestar organizacional. Por el contrario, la existencia de conflictos, violencia psicológica o falta de apoyo puede intensificar la insatisfacción laboral y aumentar la rotación de personal. Para ello en la empresa, esta dimensión es importante, ya que la naturaleza del trabajo en equipo demanda una interacción constante y un clima laboral saludable. A continuación, se presentan los resultados en la siguiente tabla y figura.

Tabla No. 21: Relaciones y apoyo social

NIVEL DE RIESGO	PERSONAL	PORCENTAJE
SITUACIÓN ADECUADA	24	72.70%
RIESGO MODERADO	2	6.10%
RIESGO LEVADO	2	6.10%
RIESGO MUY ELEVADO	5	15.10%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

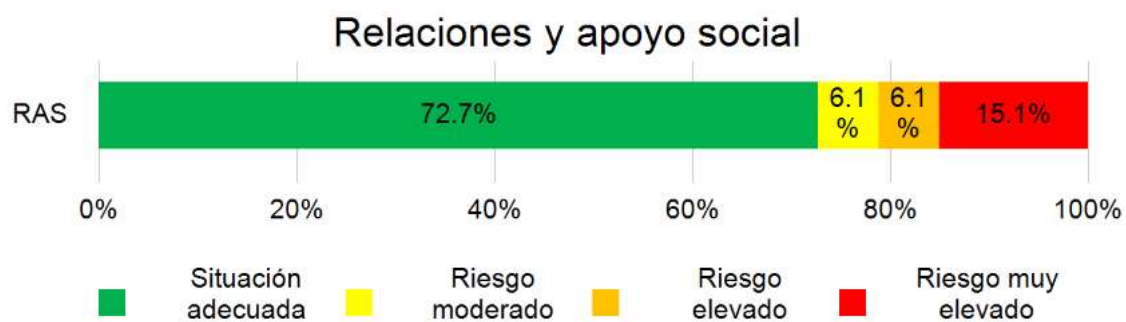


Gráfico No. 10: Resultados de la dimensión Relaciones y apoyo social

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La gráfica N° 10 evidencia que un 72,7% de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, lo que refleja que la mayoría percibe un ambiente de apoyo y colaboración. Sin embargo, un 6,1% se ubica en riesgo moderado, otro 6,1% en riesgo elevado, y un 15,1% en riesgo muy elevado, indicando que alrededor de una cuarta parte de los trabajadores ha experimentado conflictos o situaciones de violencia a nivel psicológico. De acuerdo con las tablas, la media de esta dimensión fue de 18,06 puntos (DE=17,58), lo que confirma que, aunque predomina una percepción positiva, existen puntos o focos de riesgo que requieren atención para fortalecer la convivencia laboral y prevenir tensiones entre los trabajadores. El 45,5% afirmó recibir apoyo frecuente de compañeros, aunque un 33,3% nunca recibe reconocimiento de clientes y un 27,3% no obtiene ayuda de subordinados, lo que indica que, aunque existe un nivel aceptable de colaboración entre iguales, hay deficiencias en la retroalimentación externa y en el soporte jerárquico.

Resumen general

Los resultados de la aplicación del cuestionario FPSICO muestra la presencia de riesgo medio a alto en varias dimensiones psicosociales, especialmente en carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP) y tiempo de trabajo (TT), desempeño del rol (DR) como se observa en el gráfico 11.

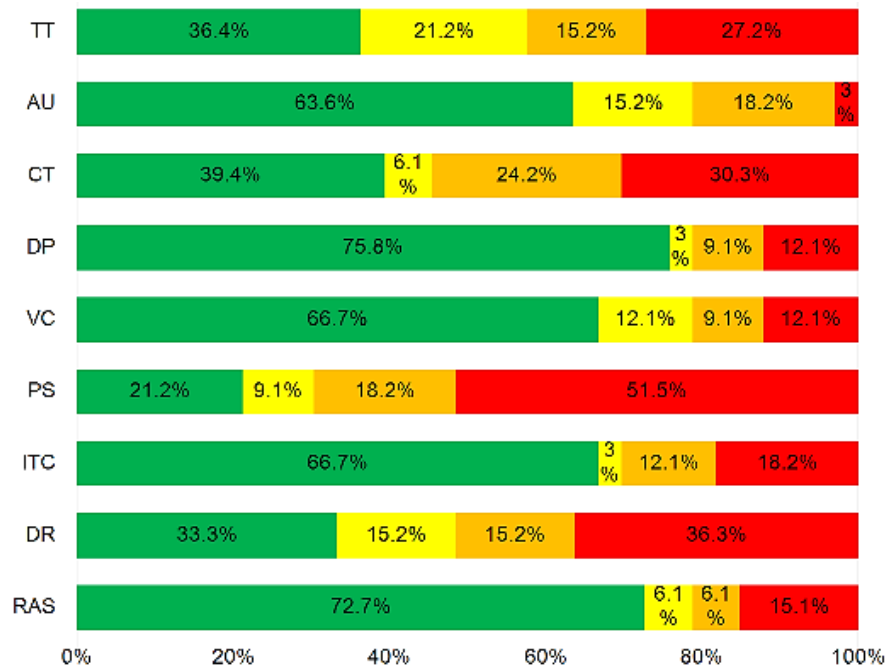


Gráfico No. 11: Resumen de resultados Fpsico

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

El cuestionario FPSICO 4.1 aplicado a los 33 trabajadores de la empresa presenta factores críticos y otros más favorables. En cuanto al Tiempo de trabajo (TT), un 42% de los trabajadores se ubica en niveles de riesgo elevado o muy elevado, destacando que el 60,6% labora los sábados y el 42,4% los domingos, lo que refleja dificultades en la conciliación laboral y personal. En Autonomía (AU), aunque el 64% se encuentra en situación adecuada, un 36,4% reporta nunca poder resolver incidencias, lo que limita la autonomía decisional.

Respecto a la Carga de trabajo (CT), más de la mitad de los trabajadores (55%) está en riesgo crítico; el 51,5% considera elevada su carga y el 30,3% trabaja más allá del horario habitual. Las Demandas psicológicas (DP) presentaron un perfil más favorable, con el 76% en niveles adecuados o moderados; aunque el 45,5% señala exigencia mental, casi la mitad (48,4%) afirma no estar expuesto a demandas emocionales fuertes.

En Variedad y contenido (VC), el 65% percibe sentido en sus tareas, aunque un 54,5% las considera rutinarias y un 33,3% no recibe reconocimiento. La Participación y supervisión (PS) es uno de los factores más problemáticos ya que el 70% se encuentra en

riesgo elevado o muy elevado, lo que nos muestra una escasa participación en las decisiones y una supervisión poco equilibrada.

En el Interés por el trabajador y compensación (ITC), aunque dos tercios de los empleados se ubican en situación adecuada, un 54,5% está insatisfecho con su salario y un 51,5% percibe desequilibrio entre esfuerzo y recompensas recibidas. El Desempeño de rol (DR) también resulta crítico como se observa en la figura el 52% se ubica en riesgo elevado o muy elevado, con casi la mitad que manifiestan instrucciones poco claras y un 51,5% indicando tareas contradictorias. Finalmente, las Relaciones y apoyo social (RAS) son más favorables, con el 73% en niveles adecuados, se debe tener presente que el 33,3% no recibe reconocimiento de clientes y el 27,3% no cuenta con apoyo de subordinados.

Resultados del cuestionario Koopmans (IWPQ)

A continuación en el gráfico No. 12, el promedio de las dimensiones del cuestionario de desempeño laboral.

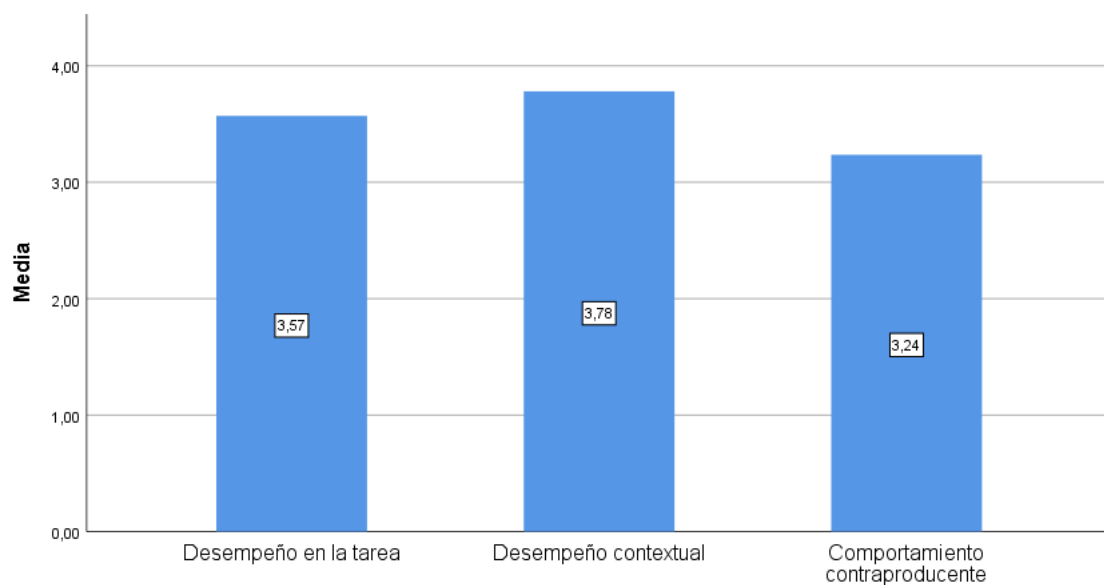


Gráfico No. 12: Promedio del desempeño laboral por dimensión

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

El gráfico N° 12 muestra los promedios de las tres dimensiones del desempeño laboral evaluadas mediante el IWPQ. El desempeño contextual presenta la media más alta (3,78), seguido del desempeño en la tarea (3,57), lo que indica una frecuencia elevada de conductas positivas en el trabajo. En contraste, el comportamiento laboral contraproducente registra una media menor (3,24), evidenciando una presencia relativamente inferior de este tipo de conductas en la población analizada. En la tabla 22, se presentan los resultados estadísticos descriptivos de cada una de las dimensiones.

Tabla No. 22: Resultados descriptivos del desempeño laboral individual en los trabajadores de Latitud Sur S.A

Dimensión	Media	DT	Mín	Máx
Desempeño en la tarea	3,57	0,86	2,20	5,00
Desempeño contextual	3,78	0,55	2,63	5,00
Comportamientos contextual contraproducentes	3,24	1,25	1,00	5,0

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

La dimensión con mayor puntuación fue el desempeño contextual ($\bar{x} = 3,78$; $DT = 0,55$), lo cual indica que los trabajadores reportan con mayor frecuencia conductas voluntarias orientadas a la colaboración, el apoyo a los compañeros y el cumplimiento de normas organizacionales. Esta homogeneidad en las respuestas refleja un patrón consistente dentro de la empresa. En la literatura, este tipo de conductas se han vinculado con la denominada ciudadanía organizacional, entendida como la disposición de los empleados a ir más allá de las obligaciones formales de su rol (Rotundo, 2002). De hecho, (Ramos-Villagrasa et al., 2019) sostienen que el desempeño contextual es un predictor relevante

de la eficacia grupal, ya que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y facilita la coordinación entre tareas.

En segundo lugar, el desempeño en la tarea presentó una media de 3,57 (DT = 0,86), lo cual sugiere un nivel adecuado de eficacia en la planificación, organización y ejecución de funciones. Según (Koopmans et al., 2011), esta dimensión constituye el núcleo del rendimiento, pues integra aspectos como la finalización de actividades en el tiempo previsto, la actualización del conocimiento y la capacidad para resolver problemas de manera eficiente. Aunque la variabilidad entre trabajadores fue mayor que en el desempeño contextual, el valor promedio refleja un desempeño satisfactorio en la mayoría de los casos. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por (Ramos-Villagrasa et al., 2019), quienes subrayan que el desempeño en la tarea mantiene estabilidad relativa en distintos sectores y constituye una base sólida para evaluar la productividad individual.

Por otra parte, la dimensión de conductas contraproducentes obtuvo la media más baja ($\bar{x}$ = 3,24; DT = 1,25) y mostró la mayor dispersión, con un rango de 1 a 5. Esto evidencia que mientras algunos trabajadores prácticamente no reportan este tipo de conductas, otros sí reconocen incurrir en prácticas que afectan negativamente el clima laboral. Esta heterogeneidad coincide con lo señalado por (Berry et al., 2007), quienes diferencian entre conductas dirigidas contra la organización por ejemplo, incumplimiento de normas y contra las personas como conflictos interpersonales. (Strömberg et al., 2017) remarcan que el IWPQ permite detectar estas variaciones de forma precisa, evitando confundirlas con la falta de desempeño en tareas o con la ausencia de conductas de apoyo.

En conjunto, los resultados muestran que los trabajadores de la empresa mantienen un perfil global de desempeño favorable, caracterizado por fortalezas en la cooperación y el cumplimiento organizacional, así como en la ejecución de tareas, aunque con la presencia de un grupo reducido que manifiesta conductas contraproducentes. Este hallazgo refuerza la perspectiva multidimensional del desempeño laboral, que plantea que cada dimensión conserva identidad propia y aporta información complementaria para la gestión organizacional.

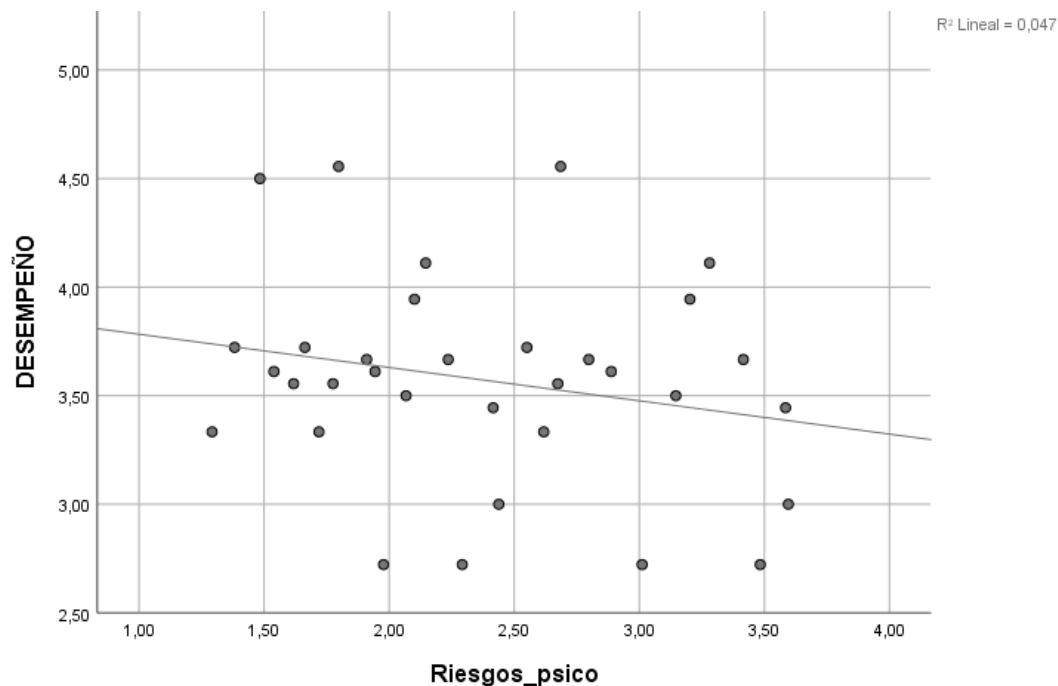


Gráfico No. 13: Dispersión entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

El gráfico N° 13 muestra la relación entre el riesgo psicosocial y el desempeño laboral a través de un diagrama de dispersión que indica una tendencia ligeramente negativa en la distribución de los datos, donde, a medida que aumentan los niveles de riesgo psicosocial, el desempeño laboral tiende a disminuir. Sin embargo, la amplia dispersión de los puntos alrededor de la línea de tendencia evidencia que esta relación es débil y no uniforme entre los participantes, sugiriendo que el desempeño laboral no depende exclusivamente del riesgo psicosocial, sino que también está influenciado por otros factores no analizados en esta presente investigación.

Correlación de Pearson

Para analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de Latitud Sur S.A., se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, estadístico que permite medir la fuerza y la dirección de la asociación lineal entre dos variables cuantitativas. Este método se consideró pertinente debido a que las dimensiones de los cuestionarios FPSICO 4.1 e IWPQ fueron tratadas como variables de intervalo a partir del promedio de ítems en escala Likert, lo que posibilita un análisis paramétrico. El procesamiento de la información se realizó mediante el software IBM SPSS Statistics, lo

que garantizó precisión en el cálculo de los coeficientes, valores de significancia y tamaño muestral, la cual esta conformada por 33 trabajadores de la empresa.

Las variables se agruparon por dimensiones (nueve correspondientes a factores psicosociales y tres a desempeño laboral), lo que permite analizar de manera más integral la interacción entre distintos aspectos del entorno organizacional y el rendimiento de los empleados. Esta agrupación resulta fundamental para identificar patrones de asociación, dado que los riesgos psicosociales no se manifiestan de forma aislada, sino como un entramado de factores interrelacionados que influyen en la conducta laboral.

La importancia de aplicar este análisis radica en que comprender la relación entre las condiciones psicosociales y el desempeño permite fundamentar estrategias de intervención en la empresa. Una correlación significativa negativa indicaría que un aumento en los riesgos psicosociales se asocia con un menor rendimiento o con conductas contraproducentes, mientras que una correlación positiva señalaría que mejores condiciones laborales favorecen la productividad y el compromiso organizacional.

A continuación, se presentan los valores obtenidos en la Tabla 23, con los coeficientes de Pearson (r), el nivel de significancia (p) y el tamaño de la muestra (N = 33).

Tabla No. 23: Correlación de Pearson entre factores psicosociales y desempeño laboral

		TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
TT	Correlación de Pearson	1	0,960**	0,978**	0,945**	0,912**	0,873**	-0.074	0,936**	0,964**
	Sig.		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.684	0.000	0.000
AU	Correlación de Pearson	0,960**	1	0,986**	0,986**	0,913**	0,945**	0.104	,974**	,968**
	Sig.	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.566	0.000	0.000
CT	Correlación de Pearson	0,978**	0,986**	1	,987**	0,923**	0,930**	0.049	0,978**	0,976**

	Sig.	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.788	0.000	0.000
DP	Correlació n de Pearson	0,945**	0,986**	0,987**	1	0,905**	0,951**	0.157	,982**	0,964**
	Sig.	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.384	0.000	0.000
VC	Correlació n de Pearson	0,912**	0,913**	0,923**	0,905**	1	0,836**	0.034	0,881**	0,921**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.850	0.000	0.000
PS	Correlació n de Pearson	0,873**	0,945**	0,930**	0,951**	0,836**	1	0.085	0,915**	0,916**
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.639	0.000	0.000
ITC	Correlació n de Pearson	-0.074	0.104	0.049	0.157	0.034	0.085	1	0.197	-0.028
	Sig.	0.684	0.566	0.788	0.384	0.850	0.639		0.272	0.879
DR	Correlació n de Pearson	0,936**	0,974**	0,978**	0,982**	0,881**	0,915**	0.197	1	0,941**
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.272		0.000
RAS	Correlació n de Pearson	0,964**	0,968**	0,976**	0,964**	0,921**	0,916**	-0.028	0,941**	1
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.879	0.000	
COM POR	Corre. de Pearson	-0,635**	-0,695**	-,688**	-0,723**	-0,675**	-0,760**	-0.111	-0,662**	-0,705**
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.537	0.000	0.000
DE SE_ TE X	Correlació n de Pearson	0.195	0.222	0.185	0.179	0.238	0.278	0.065	0.173	0.239

	Sig.	0.276	0.214	0.303	0.319	0.183	0.118	0.719	0.336	0.180
DE SE_ Tar ea	Correlación de Pearson	0,361*	0,392*	0,357*	0,347*	0,372*	0,461**	-0.097	0.319	0,421*
	Sig.	0.039	0.024	0.041	0.048	0.033	0.007	0.590	0.070	0.015

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

En la Tabla 12 muestran los resultados del análisis de correlación de Pearson entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, evaluadas con el cuestionario FPSICO 4.1, y las dimensiones del desempeño laboral, medidas mediante el cuestionario IWPQ con lo cual se tiene lo siguiente:

- **Comportamiento laboral contraproducente**

En primer lugar, se identificaron correlaciones negativas, fuertes y estadísticamente significativas entre la mayoría de factores psicosociales y el comportamiento contraproducente. Destacan relaciones como la de Participación/Supervisión (PS) ($r = -0,760$; $p < 0,01$), Demandas Psicológicas (DP) ($r = -0,723$; $p < 0,01$) y Relaciones y Apoyo Social (RAS) ($r = -0,705$; $p < 0,01$). Esto significa que, cuando los trabajadores perciben bajos niveles de participación en la toma de decisiones, altas demandas psicológicas o poco apoyo social, aumentan las conductas negativas en el trabajo, tales como la queja constante, la resistencia a las normas o los conflictos interpersonales. Del mismo modo, se encontraron correlaciones negativas fuertes en dimensiones como Autonomía (AU) ($r = -0,695$; $p < 0,01$), Carga de Trabajo (CT) ($r = -0,688$; $p < 0,01$) y Desempeño de Rol (DR) ($r = -0,662$; $p < 0,01$), lo que confirma que cuando las condiciones laborales limitan la capacidad de decisión, incrementan la sobrecarga o generan ambigüedad de funciones, los empleados tienden a manifestar mayor frustración y comportamientos que afectan al clima organizacional.

En contraste, el Interés por el trabajador/Compensación (ITC) no mostró relación significativa con el comportamiento contraproducente ($r = -0,111$; $p = 0,537$), lo que sugiere que la percepción de salario o beneficios no constituye en este grupo un factor

determinante en la aparición de actitudes laborales negativas. En términos generales, los resultados indican que el deterioro de las condiciones psicosociales se traduce directamente en el incremento de conductas que debilitan la cohesión y productividad de la empresa, confirmando que la gestión inadecuada de estos riesgos tiene un impacto inmediato en la dinámica organizacional.

Los resultados evidenciaron correlaciones negativas fuertes y significativas entre la mayoría de los riesgos psicosociales y el Comportamiento laboral contraproducente, lo cual implica que a medida que se incrementan las exigencias del entorno laboral, aparecen con mayor frecuencia conductas disfuncionales que afectan a la organización. Investigaciones previas respaldan este hallazgo al señalar que las exigencias emocionales y la sobrecarga afectan la comunicación, deterioran las relaciones sociales y aumentan la probabilidad de conflictos y accidentes (Zapata-Constante & Riera-Vázquez, 2024).

De igual forma, se observó que las demandas psicológicas elevadas, junto con una limitada capacidad de control sobre el trabajo, generan condiciones de estrés que predisponen a los trabajadores a manifestar actitudes negativas hacia sus funciones (Gómez-García et al., 2020). Esto se refuerza con estudios que advierten que la falta de apoyo social y la presencia de conflictos interpersonales incrementan los niveles de ansiedad y reducen la calidad del desempeño (Zapata-Constante & Riera-Vázquez, 2024)

En este mismo sentido, se ha reportado que los altos niveles de carga laboral y las demandas excesivas no solo afectan la salud física y mental, sino que además constituyen un detonante de comportamientos inseguros dentro de las organizaciones (Derdowski & Mathisen, 2023a). Esta perspectiva coincide con Steel, quien resalta que un deficiente diseño y gestión de las condiciones psicosociales constituye un factor crítico que impacta negativamente en el bienestar de los empleados (Steel et al., 2025)

- **Desempeño contextual**

En el caso del desempeño contextual, que agrupa conductas voluntarias como la colaboración con compañeros, la propuesta de mejoras o el cuidado de recursos, los resultados mostraron correlaciones positivas pero débiles y no significativas con todas las dimensiones de los factores psicosociales. Por ejemplo, la correlación con

Participación/Supervisión (PS) fue $r = 0,278$ ($p = 0,118$) y con Variedad/Contenido (VC) $r = 0,238$ ($p = 0,183$). Aunque los valores apuntan hacia una relación directa, estadísticamente no son concluyentes. Esto indica que el desempeño contextual no depende de forma clara de las condiciones psicosociales evaluadas, sino que podría estar más influenciado por otros elementos, como el estilo de liderazgo, la cultura organizacional o la motivación intrínseca de los trabajadores. En consecuencia, aunque se perciban mejoras en el entorno laboral, estas no necesariamente se traducen en un mayor involucramiento espontáneo en actividades de apoyo y mejora organizacional.

En relación con el desempeño contextual, se identificaron correlaciones positivas pero débiles y no significativas con los factores psicosociales. Este resultado indica que conductas como la colaboración voluntaria, la disposición a ayudar y la implicación en actividades de mejora no dependen de forma directa de los riesgos laborales evaluados.

La literatura ofrece explicaciones complementarias en la cual se ha documentado que la salud y el bienestar de los trabajadores pueden verse afectados por los procesos de cambio organizacional, en especial cuando la comunicación es insuficiente o la percepción de equidad es baja (Mathisen et al., 2017). De hecho, se reconoce que la justicia organizacional y la claridad en la información transmitida son condiciones que favorecen el compromiso y la participación activa de los empleados (Steel et al., 2025).

En esta misma línea, (Jain et al., 2022) enfatiza que las condiciones laborales desfavorables, tales como la falta de autonomía, el acoso o la gestión inadecuada del trabajo, contribuyen a la generación de tensiones que afectan la motivación y, por ende, las formas más espontáneas de desempeño, como las conductas de apoyo o de iniciativa (Jain et al., 2022). Estos planteamientos sugieren que, aunque no se observaron asociaciones significativas en la muestra estudiada, el desempeño contextual podría estar determinado por factores organizativos adicionales que van más allá de los riesgos psicosociales tradicionales.

- **Desempeño en tareas**

Por otro lado, el desempeño en tareas mostró correlaciones positivas moderadas y significativas con la mayoría de los factores psicosociales. Destacan las asociaciones con

Participación/Supervisión (PS) ($r = 0,461$; $p < 0,01$) y Relaciones y Apoyo Social (RAS) ($r = 0,421$; $p < 0,05$), lo que significa que cuando los trabajadores perciben mayores oportunidades de participación y cuentan con un entorno de apoyo, tienden a organizar mejor su trabajo, gestionar su tiempo con eficiencia y cumplir de manera efectiva con las responsabilidades asignadas. Asimismo, dimensiones como Autonomía (AU) ($r = 0,392$; $p < 0,05$), Variedad/Contenido (VC) ($r = 0,372$; $p < 0,05$) y Tiempo de Trabajo (TT) ($r = 0,361$; $p < 0,05$) se relacionan de manera positiva y significativa con la ejecución de tareas, lo que confirma que las condiciones psicosociales favorables se traducen en mayor productividad individual.

En cambio, el Interés por el trabajador/Compensación (ITC) no mostró relación significativa con el desempeño en tareas ($r = -0,097$; $p = 0,590$), lo cual refuerza la idea de que en este grupo de trabajadores, la percepción de recompensas no constituye un factor decisivo para el rendimiento en sus funciones.

Por otra parte, el análisis mostró correlaciones positivas moderadas y significativas entre diversas dimensiones psicosociales y el desempeño en tareas, en particular con la supervisión, la autonomía y el apoyo social. Esto refleja que cuando las condiciones de trabajo permiten mayor participación y respaldo, los empleados tienden a organizar mejor sus actividades y cumplir con mayor eficacia sus responsabilidades.

Estos resultados encuentran sustento en estudios realizados en Ecuador, donde se identificó que el tiempo de trabajo, la carga y el contenido de las tareas son dimensiones críticas que generan mayor prevalencia de riesgo y que requieren atención prioritaria (Gutiérrez-Alvarez et al., 2024). Asimismo, se ha señalado que los factores psicosociales, cuando no son gestionados adecuadamente, representan una amenaza para la salud y la productividad, llegando incluso a afectar la estabilidad institucional (Angélica et al., 2019).

La evidencia internacional coincide en que los riesgos psicosociales son determinantes de condiciones estresantes que deterioran la capacidad productiva y favorecen la aparición de enfermedades (Jain et al., 2022). A nivel organizacional, se ha demostrado que fenómenos como el absentismo y el presentismo, derivados de un entorno

al., 2017) laboral inadecuado, generan pérdidas de productividad que pueden superar los costos salariales (Carl). Incluso la Organización Mundial de la Salud ha catalogado al absentismo como un problema de salud pública por su impacto económico y social (Angélica et al., 2019).

Resultados generales de correlación

Para analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial (FPSICO 4.1) y el desempeño laboral (IWPQ), se aplicó la correlación de Pearson con un nivel de significancia bilateral de $p < 0.05$. Los resultados muestran asociaciones relevantes tanto positivas como negativas. A continuación en la tabla 24 se muestra los resultados obtenidos:

Tabla No. 24: Correlaciones de Pearson entre factores psicosociales (FPSICO 4.1) y desempeño laboral (IWPQ)

Dimensión psicosocial	Comportamiento laboral contraproducente (r)	Desempeño de la tarea (r)	Desempeño contextual (r)	Significancia
Tiempo de trabajo (TT)	-0.635	0.361	0.195	$p < 0.01$ / $p < 0.05$
Autonomía (AU)	-0.695	0.392	0.222	$p < 0.01$ / $p < 0.05$
Carga de trabajo (CT)	-0.688	0.357	0.185	$p < 0.01$ / $p < 0.05$
Demandas psicológicas (DP)	-0.723	0.347	0.179	$p < 0.01$ / $p < 0.05$
Participación/Supervisión (PS)	-0.760**	0.461**	0.278	$p < 0.01$

Relaciones y apoyo social (RAS)	-0.705**	0.421*	0.239	$p < 0.01$ / $p < 0.05$
Desempeño de rol (DR)	-0.662**	n.s.	0.173	$p < 0.01$

Elaborado por: Muyulema, Juan (2026).

Los análisis de correlación revelan relaciones estadísticamente significativas que permiten identificar tendencias diferenciadas. Para una mejor comprensión, los resultados se exponen en tres apartados: correlaciones negativas, correlaciones positivas y correlaciones no significativas.

Dentro de las correlaciones negativas se tiene, el Comportamiento laboral contraproducente el cual presentó correlaciones negativas fuertes con la mayoría de las dimensiones psicosociales, en las que destaca la participación/supervisión con un valor $r = -0.760$ y una $p < 0.01$, en cuanto a las demandas psicológicas presenta un $r = -0.723$ con un $p < 0.01$ y relaciones y apoyo social con un valor $r = -0.705$ y un $p < 0.01$. Esto implica que una mayor exposición a riesgos psicosociales incrementa la probabilidad de conductas laborales contraproducentes, como quejas, desmotivación, conflictos interpersonales y comentarios que no se ajustan al bienestar de la empresa.

Con respecto a las correlaciones positivas que se muestran en la tabla 23, el desempeño en tareas se asocia de manera positiva con autonomía presentando valores como $r = 0.392$; $p < 0.05$, en la participación/supervisión el valor $r = 0.461$; $p < 0.01$ y relaciones y apoyo social con $r = 0.421$; $p < 0.05$. Este hallazgo indica que la autonomía, el apoyo social y la supervisión adecuada favorecen el cumplimiento de las tareas, la organización y la calidad del trabajo de la empresa.

En lo que refiere a las correlaciones no significativas se evidencia que el desempeño contextual no muestra correlaciones estadísticamente significativas con ninguna dimensión psicosocial, lo que sugiere que este tipo de desempeño depende de otros factores distintos a los evaluados. De igual manera, la dimensión interés/compensación (ITC) no evidenció relaciones relevantes con el desempeño.

El análisis integral de los resultados permite identificar un perfil organizacional en el que coexisten fortalezas y áreas críticas. Por un lado, las dimensiones evaluadas con el instrumento FPSICO muestran que la sobrecarga de trabajo, la falta de participación y la ambigüedad de rol se consolidan como los principales factores de riesgo psicosocial, mientras que aspectos como el apoyo social y el interés por el trabajador se perciben de manera más favorable. Este contraste refleja que los problemas no se centran únicamente en la intensidad de la jornada, sino en la calidad de la gestión y en el grado de participación que se ofrece a los empleados.

En relación con el desempeño laboral medido mediante el IWPQ, los trabajadores evidencian un patrón en el que predomina el desempeño contextual sobre el desempeño en la tarea, lo que indica una fuerte orientación hacia el cumplimiento de normas y la colaboración con los compañeros. Sin embargo, la presencia de conductas contraproducentes con alta dispersión revela la existencia de subgrupos que requieren atención prioritaria, dado que sus prácticas pueden afectar negativamente tanto al clima laboral como a la productividad.

La integración de los análisis de correlación confirma que las condiciones psicosociales se relacionan estrechamente con el rendimiento. Las correlaciones negativas más fuertes se observan entre factores como la participación/supervisión y los comportamientos contraproducentes, lo que subraya la relevancia de promover estilos de liderazgo participativos. A su vez, las correlaciones positivas entre autonomía, apoyo social y desempeño en la tarea refuerzan la idea de que los recursos laborales actúan como protectores frente a los efectos adversos de las demandas excesivas.

Estos hallazgos delinean un panorama en el que la empresa presenta fortalezas en la cohesión organizacional y la cooperación, pero también enfrenta riesgos vinculados a la sobrecarga y a la escasa participación en la toma de decisiones. Atender estos factores permitirá no solo reducir conductas contraproducentes, sino también potenciar el rendimiento en tareas y mantener el perfil favorable de desempeño contextual identificado en este estudio.

Verificación de la hipótesis

Para dar respuesta al planteamiento inicial, se establecieron las siguientes hipótesis de investigación:

H_0 (hipótesis nula): No existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de Latitud Sur S.A.

H_1 (hipótesis alternativa): Sí existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores de Latitud Sur S.A.

Los resultados de la correlación de Pearson evidencian asociaciones estadísticamente significativas entre el Comportamiento laboral contraproducente y las dimensiones Tiempo de trabajo (TT) ($r = 0,361$; $p < 0,05$), Autonomía (AU) ($r = -0,695$; $p < 0,01$), Carga de trabajo (CT) ($r = -0,688$; $p < 0,01$), Demandas psicológicas (DP) ($r = -0,723$; $p < 0,01$), Participación/Supervisión (PS) ($r = -0,760$; $p < 0,01$), Relaciones y apoyo social (RAS) ($r = -0,705$; $p < 0,01$), Desempeño de rol (DR) ($r = -0,662$; $p < 0,01$).

Estos hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), confirmando que los factores de riesgo psicosocial influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de Latitud Sur S.A., tanto de forma negativa a través de conductas contextuales contraproducentes, así como positiva mediante la mejora del desempeño en tareas cuando existe apoyo y autonomía.

Discusión

En relación con el primer objetivo específico, enfocado en evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Latitud Sur S.A., los resultados derivados de la aplicación del cuestionario FPSICO 4.1 muestran una predominancia de niveles de riesgo moderado en varias dimensiones analizadas, especialmente en demandas psicológicas, carga de trabajo e interés por el trabajador o compensación. Este escenario indica que, si bien las condiciones psicosociales no alcanzan niveles críticos, sí representan una situación que requiere atención preventiva dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El riesgo moderado identificado en la dimensión demandas psicológicas puede explicarse por las exigencias cognitivas y emocionales propias del sector de la construcción, donde los trabajadores deben adaptarse de forma constante a cambios operativos, presión por el cumplimiento de plazos y coordinación entre diferentes áreas. Estudios previos han señalado que la exposición prolongada a este tipo de demandas puede generar desgaste psicológico, afectando progresivamente la salud mental y el bienestar laboral (Derdowski & Mathisen, 2023). De forma similar, la carga de trabajo moderada sugiere la existencia de presiones de tiempo y esfuerzo sostenido que, aunque manejables en el corto plazo, podrían convertirse en factores de riesgo relevantes si no se controlan adecuadamente.

Asimismo, los resultados correspondientes a la dimensión interés por el trabajador/compensación reflejan una percepción intermedia respecto al equilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas. Este hallazgo coincide con el modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa, el cual señala que una percepción de compensación insuficiente puede incrementar el riesgo de estrés laboral y afectar la motivación, incluso cuando otras condiciones organizacionales son relativamente favorables (Herdiana & Sary, 2023; Roussos, 2023).

En cuanto al segundo objetivo específico, enfocado en analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Latitud Sur S.A., los resultados del cuestionario IWPQ muestran un desempeño laboral globalmente favorable. Se observaron niveles altos de desempeño en la tarea y desempeño contextual, junto con una baja frecuencia de comportamientos laborales contraproducentes, lo que indica que los trabajadores cumplen adecuadamente con sus funciones y mantienen conductas positivas dentro del entorno laboral.

Este comportamiento puede explicarse por factores como la experiencia laboral, el conocimiento técnico y el compromiso organizacional de los trabajadores, elementos que han sido identificados en la literatura como determinantes del buen desempeño, incluso en contextos laborales exigentes (Van Der Vaart, 2021).

No obstante, la coexistencia de un desempeño laboral favorable con la presencia de riesgos psicosociales moderados debe interpretarse con precaución ya que diversos estudios advierten que, aunque el desempeño pueda mantenerse en niveles adecuados en el corto plazo, la exposición continua a factores psicosociales desfavorables puede

generar efectos acumulativos que deriven en fatiga, desmotivación o incremento de conductas contraproducentes a mediano o largo plazo.

En relación con el tercer objetivo específico, orientado a establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, el análisis de correlación de Pearson evidenció una relación negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado indica que, a medida que aumentan los niveles de riesgo psicosocial, el desempeño laboral tiende a disminuir, lo que confirma la hipótesis alternativa planteada en el estudio. La dirección negativa de la correlación es coherente con la evidencia científica existente, la cual señala que factores como la sobrecarga de trabajo, las altas demandas psicológicas y la percepción de bajo apoyo organizacional influyen negativamente en el rendimiento laboral, la motivación y la calidad del trabajo (Inegbedion et al., 2020; Spagnoli et al., 2020). Estudios realizados en sectores industriales y de alto riesgo han demostrado que los factores psicosociales afectan procesos cognitivos y emocionales que inciden directamente en el desempeño y en la probabilidad de cometer errores laborales.

Es importante señalar que, debido al diseño transversal y correlacional de la investigación, no es posible establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. Sin embargo, los resultados obtenidos aportan evidencia empírica sólida que respalda los modelos teóricos que vinculan las condiciones psicosociales del trabajo con el desempeño laboral, reforzando la relevancia de integrar la evaluación de los riesgos psicosociales dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (DiDomenico & Nussbaum, 2008, 2011; Van Der Vaart, 2021). De manera integrada, los resultados del estudio permiten afirmar que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Latitud Sur S.A.

Limitaciones

El presente estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el tamaño de la muestra fue reducido ($n = 33$) y correspondió únicamente a trabajadores de una sola empresa del sector de la construcción, lo que limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras organizaciones o contextos

laborales. Aunque se intentó incluir a todos los trabajadores que cumplían los criterios establecidos, el número final de participantes fue relativamente bajo, lo que pudo influir en la intensidad de las relaciones observadas entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral.

En segundo lugar, el diseño transversal y correlacional de la investigación impide establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas. Los resultados permiten identificar asociaciones estadísticas significativas, pero no determinan si los factores de riesgo psicosocial influyen directamente en el desempeño laboral o si esta relación podría estar mediada por otras variables no evaluadas, como el liderazgo, la cultura organizacional o factores personales de los trabajadores.

Otra limitación relevante se relaciona con el uso exclusivo de instrumentos de autorreporte (FPSICO 4.1 e IWPQ), lo cual puede introducir sesgos de deseabilidad social o de percepción subjetiva. Los trabajadores podrían haber subestimado la presencia de riesgos psicosociales o sobreestimado su desempeño laboral, especialmente considerando que la recolección de datos se realizó dentro del entorno organizacional.

Adicionalmente, el estudio no incorporó variables moderadoras o mediadoras que podrían influir en la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, tales como el clima organizacional, el estilo de liderazgo, el nivel de apoyo social externo o la satisfacción laboral, debido a esta ausencia de estas variables limita una comprensión más profunda de los mecanismos que explican la asociación observada.

Adicional, los resultados corresponden a un periodo temporal específico, lo que impide analizar la evolución de los riesgos psicosociales y del desempeño laboral a lo largo del tiempo. Cambios organizacionales, variaciones en la carga de trabajo o modificaciones en las condiciones laborales podrían alterar la relación observada, por lo que futuros estudios de tipo longitudinal permitirían ampliar y profundizar los hallazgos del presente trabajo.

Componente ambiental

Los factores psicosociales en el presente estudio hacen referencia a las condiciones organizacionales y sociales del trabajo en la empresa Latitud Sur S.A., las cuales pueden influir tanto en la percepción de los trabajadores como en los resultados de desempeño laboral observados. En este sentido, se identificaron niveles moderados de riesgo en dimensiones como la sobrecarga de trabajo y las demandas psicológicas, factores que forman parte de los principales riesgos psicosociales asociados al estrés laboral. Estas condiciones organizacionales podrían haber influido en la forma en que los trabajadores percibieron su entorno laboral y evaluaron su desempeño.

Por un lado, en este estudio no se controlaron de manera específica ciertos factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo, como la presión por el cumplimiento de tareas, la percepción de carga laboral o la disponibilidad de recursos para desempeñar las funciones asignadas. Estas condiciones pueden intensificar la experiencia de estrés laboral y generar fatiga psicológica, afectando la concentración, la motivación y, en consecuencia, el desempeño laboral de los trabajadores.

En consecuencia, el clima organizacional también representa un factor relevante dentro del componente ambiental, ya que, en esta investigación, no se evaluaron detalladamente las dinámicas interpersonales ni el nivel de apoyo social dentro de la empresa, aspectos que han sido identificados en la literatura como determinantes clave del bienestar psicosocial (Derdowski & Mathisen, 2023). Las relaciones laborales, la percepción de apoyo por parte de los superiores y la cultura organizacional en general pueden haber influido directamente en los niveles de estrés y motivación de los trabajadores, lo que podría haber afectado tanto la medida de los riesgos psicosociales como la evaluación del desempeño laboral. A pesar de que el estudio identificó una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, la falta de un control exhaustivo sobre estos factores ambientales y organizacionales limita la capacidad para realizar una interpretación completamente precisa de cómo el entorno laboral impacta en la productividad de los empleados. Futuras investigaciones podrían incorporar estas variables en sus modelos para lograr una comprensión más profunda de las influencias ambientales sobre el bienestar y el rendimiento laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En relación con el primer objetivo específico orientado a evaluar los factores de riesgo psicosociales, se identificó que los trabajadores de Latitud Sur S.A. presentan niveles críticos principalmente en tres dimensiones: Participación/Supervisión con 51,5% en riesgo muy elevado (media: 38,76; DE=14,05), Carga de Trabajo donde el 54,5% se encuentra en riesgo elevado o muy elevado (media: 50,36; DE=22,11), y Desempeño de Rol con 36,3% en riesgo muy elevado (media: 44,48; DE=18,69). Adicionalmente, el Tiempo de Trabajo mostró que 42,4% de trabajadores labora en domingos y festivos, con una media de 21,94 puntos (DE=9,55). En contraste, las dimensiones más favorables fueron Relaciones y Apoyo Social (72,7% en situación adecuada; media: 18,06; DE=17,58) y Demandas Psicológicas (75,8% adecuado; media: 48,09; DE=18,89).
- Respecto al segundo objetivo específico enfocado en analizar el desempeño laboral, los resultados del cuestionario IWPQ revelaron un desempeño global favorable en los 33 trabajadores evaluados. El Desempeño Contextual alcanzó la puntuación más alta ($\bar{x} = 3,78$; DT = 0,55; rango: 2,63-5,00), indicando alta frecuencia de conductas de colaboración y apoyo. El Desempeño en la Tarea presentó niveles adecuados ($\bar{x} = 3,57$; DT = 0,86; rango: 2,20-5,00), reflejando buena organización y cumplimiento de funciones. Sin embargo, los Comportamientos Contraproducentes mostraron la mayor variabilidad ($\bar{x} = 3,23$; DT = 1,25; rango: 1,00-5,00), evidenciando heterogeneidad donde algunos trabajadores reportan conductas negativas como quejas excesivas (ítems 14-18), mientras otros prácticamente no las presentan.
- En cumplimiento del tercer objetivo específico destinado a establecer la relación entre ambas variables, el análisis de correlación de Pearson ($n=33$; $\alpha=0,05$) demostró relaciones estadísticamente significativas. Se identificaron correlaciones negativas fuertes entre factores psicosociales y comportamientos contraproducentes: Participación/Supervisión ($r = -0,760$; $p < 0,01$), Demandas Psicológicas ($r = -0,723$; $p < 0,01$), Relaciones y Apoyo Social ($r = -0,705$; $p < 0,01$).

0,01), Autonomía ($r = -0,695$; $p < 0,01$) y Carga de Trabajo ($r = -0,688$; $p < 0,01$). Paralelamente, se encontraron correlaciones positivas moderadas entre condiciones psicosociales favorables y desempeño en tareas: Participación/Supervisión ($r = 0,461$; $p < 0,01$), Relaciones y Apoyo Social ($r = 0,421$; $p < 0,05$), Autonomía ($r = 0,392$; $p < 0,05$) y Tiempo de Trabajo ($r = 0,361$; $p < 0,05$). Estas asociaciones confirman que la mejora de las condiciones psicosociales incrementa el rendimiento, mientras que su deterioro favorece conductas laborales negativas.

- La integración de los resultados permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los empleados de Latitud Sur S.A. El análisis evidenció que dimensiones críticas como la escasa participación (70% en riesgo), la sobrecarga laboral (54,5% en riesgo) y la ambigüedad de rol (51,5% en riesgo) se asocian directamente con la disminución del desempeño y el incremento de comportamientos contraproducentes, constituyendo áreas prioritarias de intervención organizacional.

Recomendaciones

- Implementar un Programa de Redistribución de Carga Laboral y Gestión del Tiempo de Trabajo, a cargo del Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en coordinación con Talento Humano y Gerencia, mediante el rediseño de turnos rotativos que garanticen al menos 48 horas consecutivas de descanso semanal. Este programa deberá implementarse en un plazo máximo de seis meses, con el objetivo de reducir la jornada laboral en fines de semana del 60,6 % al 20 %, realizando evaluaciones trimestrales de cumplimiento.
- Fortalecer los mecanismos de participación, supervisión y comunicación organizacional, bajo la responsabilidad del Delegado de Seguridad y Salud y la Gerencia, mediante la implementación de buzones de sugerencias físicos y digitales, con un tiempo máximo de respuesta de 15 días, y la capacitación de supervisores en liderazgo participativo a través de talleres trimestrales de 8 horas. El impacto de estas acciones deberá evaluarse mediante la aplicación anual de la dimensión Participación/Supervisión del FPSICO, con la meta de reducir el nivel de riesgo muy elevado del 51,5 % a menos del 30 % en un año.
- Elaborar y socializar descriptivos de puestos y procedimientos operativos estandarizados, bajo la coordinación del Departamento de Talento Humano, mediante un levantamiento participativo de procesos y la elaboración de manuales de funciones para el 100 % de los puestos de trabajo. Estas acciones deberán ejecutarse en un plazo máximo de cuatro meses, con el objetivo de reducir la ambigüedad de rol, considerando que el 48,5 % de los trabajadores menciona recibir instrucciones poco claras.
- Establecer un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial y Desempeño Laboral, a cargo del Responsable de SSO, mediante la aplicación anual del FPSICO 4.1 y la aplicación semestral del IWPQ, complementadas con grupos focales trimestrales. Asimismo, se deberán analizar indicadores objetivos como ausentismo, rotación, accidentabilidad y productividad, y elaborar informes técnicos semestrales apoyados en un tablero de control de indicadores clave para la toma de decisiones gerenciales.
- Desarrollar investigaciones longitudinales con diseños metodológicos más robustos, mediante el seguimiento de una cohorte de trabajadores cada seis meses

durante un período de dos años, incorporando variables moderadoras como cultura organizacional, liderazgo y satisfacción laboral. Estas investigaciones deberán ser coordinadas a través de convenios Universidad–Empresa, permitiendo la aplicación de técnicas estadísticas avanzadas y el fortalecimiento de la investigación aplicada en seguridad y salud ocupacional.

REFERENCIAS

- Angélica, M., Pazmiño, G., Roberto, G., & Vela, M. (2019). *Psychosocial factors and absenteeism in the context of higher education*. 3(6). <https://doi.org/https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/264>
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410–424. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>
- Bonet, C. (2022). “La evaluación de riesgos psicosociales.” <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55888/TFG-L3223.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023a). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. In *Safety Science* (Vol. 157). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023b). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. In *Safety Science* (Vol. 157). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- DiDomenico, A., & Nussbaum, M. A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(11–12), 977–983. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.01.012>
- DiDomenico, A., & Nussbaum, M. A. (2011). Effects of different physical workload parameters on mental workload and performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(3), 255–260. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.01.008>
- Gómez-García, A. R., Portalanza-Chavarría, C. A., Arias-Ulloa, C. A., & Espinoza-Samaniego, C. E. (2020). Salaried workers’ self-perceived health and psychosocial risk

in guayaquil, ecuador. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph17239099>

Gutiérrez-Alvarez, R., Guerra, K., & Gutiérrez, M. (2024). Psychosocial risks of workers in the plywood industry: A cross-sectional study in the Ecuadorian Amazon region. *Heliyon*, 10(13). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33724>

Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(5), 164–173. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>

INSST. (2012). *Notas Técnicas de Prevención Factores psicosociales: metodología de evaluación*. NTP 926. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuite>

Jain, A., Torres, L. D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science and Medicine*, 302. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Martínez, M. B., & Terán, M. S. (2015). *Influencia de los factores psicosociales en accidentes laborales y en la salud de los trabajadores de Continental Tire Andina S.A* [Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4971/1/11410.pdf>

- Mathisen, G. E., Brønnick, K., Arntzen, K. J., & Bergh, L. I. V. (2017). Identifying and managing psychosocial risks during organizational restructuring: It's what you do and how you do it. *Safety Science*, 100, 20–29. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.12.007>
- Miranda Apolinario, E., & Ramirez Quiñones, B. (2023). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de una empresa constructora de Lima, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123577>
- Muños Razo, C. (2011). *Carlos Muñoz Razo - Como elaborar y asesorar una investigacion de tesis 2. Segundo*, 320.
- Neffa, C. J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. www.clacso.edu.ar
- proyecto investigacion fidias g arias*. (n.d.).
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Russo Puga, M. A., & Lam Villacís, C. D. (2020). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que podrían estar expuestos los funcionarios del Ministerio del Ambiente, aplicando la metodología de evaluación fpsico versión 4.0 y plan de*

intervención. [Universidad Internacional SEK].
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3867>

Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>

Steel, E., Malinen, S. K., & Näswall, K. (2025). Improving work-related psychosocial risk management: A mixed methods evaluation of the factors influencing inspectors' practice. *Safety Science*, 181. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106659>

Strömberg, C., Aboagye, E., Hagberg, J., Bergström, G., & Lohela-Karlsson, M. (2017). Estimating the Effect and Economic Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Work Environment–Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective. *Value in Health*, 20(8), 1058–1064.
<https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>

Van Der Vaart, L. (2021). *South African Journal of Economic and Management Sciences*.
<https://doi.org/10.4102/sajems>

Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4–23.
<https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>

Apéndice A

Checklist de control

Actividad	Responsable	Fecha programada	Fecha realizada	Cumplido (✓/X)	Observaciones
Preparación de instrumentos (FPSICO 4.1 e IWPQ)	Investigador	03/01/2025	03/01/2025	✓	Instrumentos impresos y revisados
Aplicación de consentimiento informado	Investigador	04/02/2025	07/02/2025	✓	Alta aceptación
Aplicación de cuestionarios	Investigador / Colaboradores	09/02/2025	09/05/2025	✓	Presencial
Tabulación de datos	Investigador	12/05/2025	28/06/2025	✓	Se utilizó Excel y SPSS
Elaboración de informe final	Investigador	01/07/2025	15/09/2025	Pendiente	En redacción

Apéndice B.

Bitácora de incidencias

Fecha	Actividad	Incidencia	Acción correctiva	Responsable	Observaciones
10/02/2025	Aplicación cuestionarios	2 trabajadores no asistieron a la jornada	Se reprogramó la aplicación para el 12/02/2025	Investigador Jefe SSO	
20/02/2025	Aplicación cuestionarios	Problema con impresión de cuestionarios	Se usó copia digital en laptop	Investigador	
15/05/2025	Tabulación de datos	Error de digitación detectado en encuesta #12	Se corrigió contrastando con formulario físico	Investigador	

Firma del Investigador

ANEXO C

INDICADORES	ITEMS
Jornada laboral, Tiempo efectivo de trabajo, Absentismo y rotación de personal	¿Trabajas los sábados?, Trabajas los domingos y festivos?, ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos) ?, ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?
Autonomía temporal	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?, ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?, Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?, ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
Autonomía decisional	¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?, ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?, ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?, ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?, ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?, ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?, ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?, ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Presiones de tiempos	¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?, ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?, ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?
Esfuerzo de atención	A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?, En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?, ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?, En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?, En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?, ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
Cantidad y dificultad de la tarea	En general, ¿la cantidad de trabajo que tienes es?, El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?, En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?, ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?
Exigencias cognitivas	¿En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos?, ¿En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones?, ¿En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas?, ¿En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria?, ¿En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo?

Exigencias emocionales	¿En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)?, En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos, En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados, En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo, En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...), Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?, Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)
Diversidad de tareas, Complejidad y desafío del trabajo, Autonomía en la ejecución de tareas	El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?, En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?, ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?, En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores, En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo, En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay), En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

Grado de participación	¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales?, ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar?, ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios?, ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo?, ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores?, ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados?, ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo?
Control ejercido por el inmediato superior	¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo, ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo, ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo, ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

Remuneración y Beneficios Económicos, Beneficios Sociales y Extrasalariales, Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo	¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación, ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción, ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción, ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado, ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?, ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?, En general, ¿la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es equilibrio entre esfuerzo y recompensas?, Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?
Ambigüedad de rol	Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones), Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo), Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas, Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas, Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo, Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Conflicto de rol	Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales, Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos, Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional, Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra), Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores
Comunicación y Clima Laboral, Relación con Supervisores y Líderes, Relaciones entre Compañeros de Trabajo	Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores, Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros, Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados, Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa, ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?, ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales?, ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física?, ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)?, ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual?, ¿Qué hace tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores?, ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

ANEXO D

Desempeño de tarea	Realización de actividades en base a su conocimiento y experiencia	1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo. 2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo. 3. He sido capaz de establecer prioridades. 4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente. 5. He gestionado bien mi tiempo. 6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas. 7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles. 8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo. 9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales. 10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas. 11. He asumido responsabilidades adicionales. 12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo. 13. He participado activamente en reuniones y/o consultas. 14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo. 15. He empeorado los problemas del trabajo. 16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos. 17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo. 18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.
--------------------	--	---