

Riesgos Psicosociales y Clima Laboral en Empresa Automotriz de Quito

Psychosocial Risks and Work Climate in Quito's Automotive Company

 Lady Lizbeth Gallegos-Moya^{1*},  María Piedad Quilumba-Tumbaco¹

¹ Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador

Recibido: 22 de diciembre de 2025. **Aceptado:** 27 de febrero de 2026. **Publicado en línea:** 4 de marzo de 2026

*Autor de correspondencia: lady.gallegos2359@utc.edu.ec

Resumen

Justificación: La gestión del talento humano y los factores psicosociales son estratégicos para la sostenibilidad organizacional. En el sector automotriz de Quito, la presión por metas comerciales genera una vulnerabilidad que puede comprometer la salud y el clima laboral, existiendo limitada evidencia local sobre esta relación específica. **Objetivo:** Analizar la incidencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral del área comercial de una empresa automotriz en Quito, Ecuador. **Metodología:** Estudio cuantitativo, no experimental y transversal con alcance correlacional, realizado con 100 colaboradores. Se utilizó el cuestionario FPSICO 4.0 para evaluar dimensiones psicosociales y de clima laboral. **Resultados:** Se identificó un riesgo elevado en la carga de trabajo (48% de exposición frecuente), mientras que las demandas psicológicas y el apoyo social presentaron niveles moderados. Como factores protectores, la participación y supervisión (80.7%) y la compensación fueron favorables. Se halló una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa ($r = -0.68$; $p < 0.01$) entre riesgos psicosociales y clima laboral. **Conclusión:** Se determinó que los riesgos psicosociales incidieron en el clima laboral; sin embargo, la presencia de condiciones organizacionales favorables contribuyó a mantener niveles adecuados de bienestar, lo que evidenció la importancia de fortalecer acciones preventivas orientadas a promover entornos laborales saludables.

Palabras clave: bienestar organizacional, factores psicosociales, salud ocupacional, satisfacción laboral.

Abstract

Justification: Human talent management and psychosocial factors are strategic for organizational sustainability. In Quito's automotive sector, the pressure to meet commercial goals creates a vulnerability that can compromise health and the work environment, with limited local evidence regarding this specific relationship. **Objective:** Analyzing the impact of psychosocial risks on the work environment in the commercial area of an automotive company in Quito, Ecuador. **Methodology:** A quantitative, non-experimental, and cross-sectional study with a correlational scope was conducted with 100 employees. The FPSICO 4.0 questionnaire was used to evaluate psychosocial dimensions and organizational climate. **Results:** A high risk was identified in workload (48% frequent exposure), while psychological demands and social support showed moderate levels. As protective factors, participation and supervision (80.7%) and compensation were favorable. A moderate and statistically significant negative correlation ($r = -0.68$; $p < 0.01$) was found between psychosocial risks and organizational climate. **Conclusion:** It was determined that psychosocial risks influenced the organizational climate; however, the presence of favorable organizational conditions contributed to maintaining adequate levels of well-being. This highlights the importance of strengthening preventive actions aimed at promoting healthy work environments.

Keywords: organizational well-being, psychosocial factors, occupational health, job satisfaction.

Cita: Gallegos-Moya, L. L., & Quilumba-Tumbaco, M. P. (2026). Riesgos Psicosociales y Clima Laboral en Empresa Automotriz de Quito. *Erevna Research Reports*, 4(1), e2026014. <https://doi.org/10.70171/gf0z0043>



INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional actual, la gestión del talento humano constituye un elemento estratégico para el logro de los objetivos institucionales y la sostenibilidad de las empresas (Sánchez & Salcedo, 2022). Dentro de este ámbito, los factores psicosociales adquieren especial relevancia debido a su influencia directa en la salud ocupacional, el bienestar de los colaboradores y el desempeño global de la organización (Barandica-Macías, 2023). Estos factores comprenden las condiciones en que se desarrolla el trabajo, la organización de las tareas y las relaciones interpersonales, elementos que moldean la forma en que los colaboradores perciben y reaccionan ante su entorno laboral (Valencia y Rivera, 2023).

Para comprender esta dinámica, es preciso definir los riesgos psicosociales. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), estos se configuran como aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo que pueden producir daños físicos o psicológicos. Estos riesgos se manifiestan a través de la carga de trabajo excesiva, la ambigüedad de rol y la falta de apoyo organizacional; cuya presencia persistente deriva en efectos adversos como el estrés crónico y el deterioro del funcionamiento laboral (Barandica-Macías, 2023). Es importante destacar que, independientemente de la profesión, los trabajadores están expuestos a diversas condiciones y riesgos laborales que pueden derivar en lesiones, enfermedades e incluso, en casos extremos, la muerte. A nivel mundial, se calcula que cada día ocurren aproximadamente 1.000 muertes por accidentes laborales y 6.500 debido a enfermedades profesionales (OIT, 2019).

Por otra parte, el clima laboral representa la percepción colectiva que los colaboradores tienen sobre su entorno de trabajo (Amaris et al., 2022). Este constructo es un indicador crítico del funcionamiento institucional, ya que media la relación entre las condiciones organizacionales y actitudes como la motivación y el compromiso (Ríos et al., 2023). La evidencia científica señala que un clima favorable potencia el bienestar; por el contrario, entornos percibidos como hostiles o desorganizados se vinculan estrechamente con el agotamiento y la baja productividad (Pujos y Lazzaro, 2021; Toro, 2022 Navarro Soplin & Larrea, 2024).

La relación entre estas dos variables se explica desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Este enfoque postula que el equilibrio entre las exigencias del cargo y los recursos disponibles determina la salud ocupacional (Bakker y Demerouti, 2017). Bajo esta premisa, se infiere que la exposición a riesgos psicosociales (demandas elevadas) deteriora la percepción del clima laboral, mientras que el fortalecimiento de recursos como el liderazgo y el apoyo social actúan como amortiguadores, mejorando el entorno organizacional (Olaz Capitán, 2020; Schaufeli, 2023).

En Latinoamérica, los riesgos psicosociales son una problemática crítica debido a estructuras laborales caracterizadas por alta presión y recursos limitados (Monroy-Castillo et al., 2025; Segura Macavilca et al., 2025). Investigaciones recientes en la región confirman que la precariedad en la gestión de estos riesgos impacta negativamente en la estabilidad del clima organizacional (Borja et al., 2024). Ecuador no es ajeno a esta realidad. En el sector automotriz de Quito, específicamente en el área comercial, se identifica una vulnerabilidad particular. Los colaboradores enfrentan una presión constante por el cumplimiento de metas de ventas y una interacción de alta demanda emocional con los clientes. Esta combinación de factores genera una exposición directa a riesgos psicosociales que, de no ser gestionados, comprometen tanto el bienestar individual como el clima de trabajo de la concesionaria (Orozco et al., 2025).

A pesar de la importancia de este fenómeno, existe limitada evidencia que analice de forma específica cómo la incidencia de los riesgos psicosociales moldea el clima laboral dentro del sector automotriz ecuatoriano. Por lo tanto, la presente investigación tuvo como objetivo general el analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral, con el fin de comprender su incidencia en el entorno organizacional.

METODOLOGÍA

Ubicación del Estudio

La investigación se desarrolló en el área comercial de una empresa del sector automotriz ubicada en la ciudad de Quito, Ecuador. Esta área se caracterizó por integrar personal responsable de la comercialización de vehículos, incluyendo asesores comerciales, supervisores de ventas y coordinadores. El contexto organizacional se distinguió por la presencia de dinámicas laborales orientadas al cumplimiento de metas comerciales, interacción constante con clientes y exigencias organizacionales propias del sector, lo que permitió analizar de manera directa la incidencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral.

Diseño de Investigación

El estudio se sustentó en el paradigma positivista, el cual se orientó a la medición objetiva de los fenómenos mediante la recolección y análisis de datos cuantificables. Este paradigma permitió examinar la relación entre los riesgos psicosociales y el clima laboral a partir de evidencia empírica verificable. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, debido a que se basó en la recopilación de datos numéricos mediante un instrumento estandarizado, lo que facilitó la medición objetiva de las variables estudiadas. Igualmente, el diseño fue no experimental, dado que las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación por parte de la investigadora.

El estudio presentó un corte transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, permitiendo obtener una visión del fenómeno en el contexto específico de la organización. Además, tuvo un alcance correlacional, puesto que se analizó la relación existente entre los riesgos psicosociales y el clima laboral en el área comercial de la empresa automotriz. Una de las limitaciones inherentes a este diseño consistió en que no permitió establecer relaciones de causalidad entre las variables, sino únicamente identificar asociaciones estadísticas entre ellas.

Población y Muestra

La población estuvo constituida por la totalidad de los colaboradores del área comercial de la empresa automotriz, incluyendo asesores comerciales, supervisores de ventas y coordinadores. Debido a que el tamaño de la población fue accesible y manejable, se aplicó un muestreo censal, el cual consistió en incluir a todos los miembros del universo de estudio, para una representación completa del fenómeno analizado y eliminando el error muestral.

Los criterios de inclusión consideraron a los colaboradores que contaban con contrato laboral vigente, que tenían una antigüedad mínima de tres meses en la organización y que aceptaron participar voluntariamente en la investigación mediante la firma del consentimiento informado. Por otra parte, se excluyó al personal que se encontraba en período de vacaciones, licencia médica o período de prueba durante el proceso de recolección de datos.

Instrumentos

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta. Como instrumento se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2018). El FPSICO 4.0 evalúa factores de riesgo psicosocial mediante un conjunto de dimensiones que abarcan distintos componentes de la organización del trabajo y su impacto en las personas trabajadoras. Entre las dimensiones consideradas en el presente estudio se encuentran: carga de trabajo, que valora el volumen, ritmo y presión temporal de las tareas; demandas psicológicas, referidas a exigencias cognitivas y emocionales del puesto; participación y supervisión, que examina el grado de autonomía, intervención en decisiones y tipo de control ejercido; apoyo social y relaciones laborales, vinculado a la disponibilidad de ayuda y calidad de las interacciones laborales; compensación y reconocimiento, que incluye la correspondencia entre esfuerzo y recompensas, así como oportunidades de desarrollo; y satisfacción laboral, que recoge la valoración global del trabajo y sus condiciones.

El cuestionario está compuesto por ítems con formato de respuesta tipo Likert, principalmente de cuatro alternativas de frecuencia: “siempre o casi siempre”, “a menudo”, “a veces” y “nunca o casi nunca”. Las respuestas se codifican y transforman en puntuaciones que permiten obtener valores por dimensión y su correspondiente nivel de riesgo. La interpretación de resultados se realiza a partir de baremos establecidos por el instrumento, que clasifican las puntuaciones en distintos niveles (favorable, moderado, elevado o muy elevado, según la dimensión).

En cuanto a sus propiedades psicométricas, el FPSICO 4.0 cuenta con estudios de validez de contenido sustentados en el modelo teórico de factores psicosociales del INSST, así como análisis factoriales que respaldan su estructura dimensional en muestras laborales. Respecto a la confiabilidad, los estudios como los de Cedeño Bravo & Chávez Carrillo (2020) reportan coeficientes de consistencia interna adecuados (valores de alfa de Cronbach generalmente superiores a 0,70 en la mayoría de las dimensiones). En poblaciones ecuatorianas se han documentado índices de confiabilidad aceptables y una estructura factorial coherente con la propuesta original, lo que respalda su uso en contextos similares (Moreno et al., 2018; Vélez-Villalva & Salvador-Moreno, 2020).

Procedimientos

La aplicación del instrumento se realizó de forma presencial y colectiva, en coordinación con la empresa. Previamente, se informó a los participantes sobre el propósito de la investigación, los objetivos del estudio y la importancia de su participación. Posteriormente, se solicitó la firma del consentimiento informado, garantizando la participación voluntaria. Durante el proceso de recolección de datos, se aseguraron condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad, facilitando la comprensión de las preguntas y el correcto llenado del cuestionario. Además, se garantizó el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información proporcionada, evitando cualquier tipo de identificación personal.

Análisis de Datos

La gestión y procesamiento de los datos se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics, en el cual se desarrollaron análisis descriptivos e inferenciales acordes con los objetivos del estudio. En primer lugar, se efectuó un análisis descriptivo de las dimensiones evaluadas por el instrumento. Se calcularon frecuencias absolutas (f) y porcentajes (%) para cada categoría de

respuesta, así como los niveles predominantes por dimensión. Para el análisis correlacional se trabajó con los puntajes globales obtenidos para riesgos psicosociales y para la variable compuesta de clima laboral, derivados de la agregación de los ítems correspondientes.

Posteriormente, se realizó un análisis correlacional entre los puntajes globales de riesgos psicosociales y clima laboral. Previamente, se verificó el supuesto de normalidad de las variables mediante la prueba de Shapiro-Wilk, considerando el tamaño muestral ($n = 100$). Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (r), estableciendo un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y prueba bilateral. La magnitud de la correlación se interpretó según criterios convencionales: valores r entre 0 y 0,3 indican una relación débil, entre 0,3 y 0,7 una relación moderada y valores entre 0,7 y 1,0 indican una fuerte relación (Ratner, 2009).

RESULTADOS

Caracterización de los Participantes

Los datos sociodemográficos (Tabla 1) indican que la muestra se integró mayoritariamente por hombres (75%; $n=75$), frente a un 25% ($n=25$) de mujeres. Respecto al estado civil, predominaron los colaboradores solteros (46%; $n=46$), seguidos por casados (37%; $n=37$), divorciados (10%; $n=10$) y personas en unión de hecho (7%; $n=7$). En cuanto a la edad, el 67% ($n=67$) de los participantes se situó en el rango de 28 a 43 años. Por su parte, los colaboradores menores de 27 años y aquellos entre 44 y 59 años representaron el 16% cada uno, mientras que el 1% ($n=1$) correspondió a mayores de 60 años. Finalmente, en relación con la antigüedad laboral, el 32% ($n=32$) registró una permanencia de 1 a 3 años, seguido por el 21% ($n=21$) con un rango de 3 a 5 años. Asimismo, el 17% ($n=17$) reportó más de 10 años en la organización, el 16% ($n=16$) entre 5 y 10 años, y el 14% ($n=14$) menos de un año.

Tabla 1. Caracterización de los Participantes

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Género	Hombre	75	75%
	Mujer	25	25%
Estado Civil	Soltero	46	46%
	Casado	37	37%
	Divorciado	10	10%
	Unión de hecho	7	7%
Rango de Edad	Menor a 27 años	16	16%
	28 a 43 años	67	67%
	44 a 59 años	16	16%
	Mayor a 60 años	1	1%
Antigüedad Laboral	Menos de 1 año	14	14%
	1 a 3 años	32	32%
	3 a 5 años	21	21%
	5 a 10 años	16	16%
	Más de 10 años	17	17%

Clima Laboral

La Tabla 1 muestran los resultados obtenidos en las dimensiones como componentes del clima laboral. en la dimensión carga de trabajo, el 31,2 % de las personas encuestadas indica que las exigencias asociadas al volumen y ritmo laboral se presentan “siempre o casi siempre” y el 16,8 % “a menudo”, mientras que el 32,6 % señala “a veces” y el 19,4 % “nunca o casi nunca”. en el marco del clima laboral, estos resultados reflejan que una proporción significativa percibe niveles frecuentes de exigencia organizativa, coexistiendo con un grupo similar que las experimenta de manera ocasional. En cuanto a demandas psicológicas, el 39,8 % responde “a veces” y el 31,0 % “nunca o casi nunca”, frente a un 29,2 % que señala frecuencias altas (“siempre o casi siempre” y “a menudo”). desde la perspectiva del clima laboral, la mayor concentración en categorías intermedias y bajas indica que las exigencias cognitivas y emocionales son percibidas predominantemente como ocasionales. Respecto a apoyo social y relaciones laborales, el 18,6 % señala “siempre o casi siempre” y el 27,8 % “a menudo”, acumulando el 46,4 % en frecuencias altas. el 38,8 % responde “a veces” y el 14,8 % “nunca o casi nunca”. en el contexto del clima laboral, esta distribución muestra que una parte relevante del personal percibe disponibilidad frecuente de apoyo y relaciones laborales favorables, aunque también existe un grupo que lo experimenta de manera intermedia.

Tabla 1. Frecuencias y Porcentajes de las Dimensiones Consideradas como Componentes del Clima Laboral

Dimensión	Categoría de respuesta	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Carga de trabajo	Siempre o casi siempre	156	31,2 %
	A menudo	84	16,8 %
	A veces	163	32,6 %
	Nunca o casi nunca	97	19,4 %
Demandas psicológicas	Siempre o casi siempre	67	13,4 %
	A menudo	79	15,8 %
	A veces	199	39,8 %
	Nunca o casi nunca	155	31,0 %
Apoyo social y relaciones laborales	Siempre o casi siempre	75	18,6 %
	A menudo	111	27,8 %
	A veces	155	38,8 %
	Nunca o casi nunca	59	14,8 %

Los datos en la tabla 2, muestran que la dimensión carga de trabajo presentó un nivel de riesgo predominante elevado, donde el 48% de los participantes (sumando las categorías "siempre o casi siempre" con un 31,2% y "a menudo" con un 16,8%) reportaron una exposición frecuente, frente a un 19,4% que indicó que esto ocurrió "nunca o casi nunca". en cuanto a las demandas psicológicas, el nivel de riesgo se situó como moderado, concentrándose la mayor parte de las respuestas en la categoría "a veces" con un 39,8%, mientras que un 31% señaló que estas demandas ocurrieron "nunca o casi nunca". por su parte, la dimensión apoyo social y relaciones laborales también reflejó un nivel

de riesgo moderado, con una frecuencia predominante del 38,8% en "a veces" y un 27,8% en "a menudo".

En el espectro de condiciones evaluadas como favorable, la dimensión Participación y supervisión destacó con un 80,7% de respuestas acumuladas entre "siempre o casi siempre" (37,7%) y "a menudo" (43%), dejando solo un 6,7% para la opción "nunca o casi nunca". La Compensación y reconocimiento mostró la tendencia más alta de estabilidad con un 48,3% en "siempre o casi siempre" y un 34% en "a menudo", registrando apenas un 2% en la categoría de "nunca o casi nunca". Por último, la Satisfacción laboral se identificó como una condición mayormente favorable, con un 60% de la muestra situándose entre las opciones de mayor frecuencia ("a menudo" con 34,4% y "siempre o casi siempre" con 25,6%), mientras que el 30,2% manifestó sentirlo "a veces".

Tabla 2. Niveles de Riesgo Psicosocial

Dimensión	Siempre o Casi Siempre (%)	A Menudo (%)	A Veces (%)	Nunca o Casi Nunca (%)	Nivel Predominante	Interpretación del Riesgo
Carga de trabajo	31,2	16,8	32,6	19,4	Elevado	Riesgo psicosocial elevado
Demandas psicológicas	13,2	15,8	39,8	31,0	Moderado	Riesgo psicosocial moderado
Participación y supervisión	37,7	43,0	12,7	6,7	Favorable	Condición protectora
Apoyo social y relaciones laborales	18,8	27,8	38,8	14,8	Moderado	Riesgo psicosocial moderado
Compensación y reconocimiento	48,3	34,0	15,8	2,0	Favorable	Condición protectora
Satisfacción laboral	25,6	34,4	30,2	9,8	Favorable	Condición mayormente favorable

Los resultados del análisis de correlación en la Tabla 3 muestran una relación negativa estadísticamente significativa ($r = -0,68$; $p < 0,01$) entre los riesgos psicosociales y el clima laboral. Esta relación además presenta una intensidad moderada.

Tabla 3. Correlación entre Riesgos Psicosociales y Clima Laboral

Variables	1	2
1. Riesgos Psicosociales	1	-0,68**
2. Clima Laboral	-0,68**	1

Nota: r = coeficiente de correlación de Pearson. $p < 0,01$ (bilateral).

DISCUSIÓN

La carga de trabajo fue el principal factor de riesgo psicosocial en el área comercial, reflejando la presencia de exigencias laborales que podrían comprometer el bienestar de los colaboradores. Este resultado es consistente con el modelo Job Demands–Resources (JD-R), el cual sostiene que las demandas laborales elevadas requieren un esfuerzo físico y psicológico sostenido que, cuando no se equilibran con recursos organizacionales suficientes, incrementan el riesgo de estrés y agotamiento ocupacional (Bakker y Demerouti, 2017). En contextos comerciales, caracterizados por el cumplimiento de metas y presión por resultados, la sobrecarga laboral representa un factor crítico que puede afectar tanto el desempeño como la salud psicológica del colaborador.

En relación con las demandas psicológicas, los resultados reportaron un nivel moderado, lo que sugiere que las exigencias cognitivas y emocionales estuvieron presentes de forma ocasional, sin llegar a ser un factor de riesgo predominante. Este hallazgo coincide con investigaciones recientes que señalan que el impacto de las demandas psicológicas depende en gran medida de la disponibilidad de recursos organizacionales que permitan al colaborador afrontarlas de manera efectiva (Bakker y de Vries, 2021; World Health Organization, 2022). Desde esta perspectiva, el modelo JD-R establece que los recursos laborales cumplen una función protectora, al facilitar la adaptación del colaborador y reducir los efectos negativos de las exigencias laborales.

Por otra parte, el apoyo social y las relaciones laborales presentaron un nivel moderado, indicando que existieron interacciones positivas entre los colaboradores, aunque estas no se manifestaron de forma constante. Este resultado reviste especial importancia, considerando que el apoyo social constituye uno de los recursos organizacionales más relevantes en la prevención de los riesgos psicosociales. La evidencia ha demostrado que los entornos laborales caracterizados por relaciones interpersonales positivas favorecen la resiliencia psicológica, reducen el impacto del estrés y fortalecen el bienestar laboral (). En este sentido, los resultados sugieren fortalecer las estrategias organizacionales orientadas a promover la cohesión grupal, la comunicación efectiva y el acompañamiento institucional, con el fin de consolidar entornos laborales más saludables.

Los resultados también mostraron la coexistencia de factores de riesgo y factores protectores dentro del entorno laboral, lo que refleja una dinámica organizacional compleja. Si bien la carga de trabajo representa un riesgo relevante, la presencia de recursos organizacionales adecuados contribuye a mitigar sus efectos negativos. Este hallazgo coincide con investigaciones recientes que destacan que los recursos laborales actúan como moderadores en la relación entre las demandas y el bienestar laboral (Tummers y Bakker, 2021). No obstante, es importante señalar que el mantenimiento de niveles elevados de carga laboral, incluso en presencia de recursos organizacionales, podría generar efectos acumulativos a largo plazo, afectando progresivamente la salud mental y el desempeño de los colaboradores.

En conjunto los resultados revelan la importancia de implementar estrategias organizacionales orientadas a equilibrar las demandas laborales y fortalecer los recursos organizacionales, con el fin de prevenir los riesgos psicosociales y promover entornos laborales saludables. En consecuencia, la gestión organizacional debe orientarse no solo a la optimización del desempeño, sino también a la protección del bienestar psicológico del colaborador, reconociendo que ambos elementos constituyen componentes esenciales para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

CONCLUSIÓN

En función del objetivo planteado, se concluye que los riesgos psicosociales inciden de manera significativa en la configuración del clima laboral del área comercial, destacando la carga de trabajo como el principal factor de riesgo debido a la elevada exigencia percibida por los colaboradores. No obstante, la presencia de recursos organizacionales, como la supervisión adecuada, la participación y el reconocimiento laboral, actuó como un elemento protector que contribuyó a mantener niveles favorables de satisfacción y bienestar. En este sentido, se determinó que el clima laboral se configuró a partir del equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles, evidenciando que el fortalecimiento de las condiciones organizacionales constituye un factor clave para prevenir los riesgos psicosociales y promover entornos de trabajo saludables y sostenibles.

Implicaciones y Limitaciones

Desde la perspectiva teórica, este estudio aporta evidencia que ratifica la validez del modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) en el sector automotriz ecuatoriano, demostrando que la interacción entre exigencias elevadas y recursos moderados configura la percepción del entorno. La correlación negativa moderada encontrada refuerza la tesis de que, a mayor presencia de riesgos psicosociales, se produce un deterioro proporcional en la calidad del clima laboral. En el plano práctico, los resultados proporcionan una hoja de ruta diagnóstica para la intervención organizacional; específicamente, señalan que se requiere rediseñar las estructuras de carga de trabajo en el área comercial.

La principal limitación metodológica de esta investigación reside en su diseño de corte transversal, el cual captura la percepción de los colaboradores en un único punto en el tiempo, impidiendo establecer relaciones de causalidad definitiva entre los riesgos detectados y el clima resultante. Asimismo, al tratarse de un estudio focalizado en una sola empresa del sector automotriz de Quito bajo un muestreo censal, la posibilidad de generalizar los resultados a otras industrias o regiones es limitada. Como recomendación para futuras líneas de investigación, se sugiere la realización de estudios longitudinales que permitan monitorear la evolución de estas variables a lo largo de distintos ciclos comerciales.

Contribuciones

Lady Lizbeth Gallegos Moya y María Piedad Quilumba Tumbaco: diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

Conflicto de Interés

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

Uso de Inteligencia Artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Amaris, R. R. A., Molina, R. I. R., Ruiz, M. J. S., & Pacheco, D. A. C. (2022). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 270-285. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Teoría de las exigencias y los recursos del trabajo: hacer un balance y mirar hacia el futuro. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., & Vries, J. (2021). Teoría de las demandas laborales y los recursos y autorregulación: nuevas explicaciones y soluciones para el agotamiento laboral. *Ansiedad, Estrés y Afrontamiento*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Barandica-Macías, A. E. (2023). Factores de Riesgos Laborales y Psicosociales en Auxiliares de Farmacia. *Erevna Research Reports*, 1(2), 12-12. <https://doi.org/10.70171/5ptrdp08>
- Borja, B. E. J., Flores, C. E. M., & Rojas, D. L. (2024). Riesgos psicosociales y clima organizacional en una institución pública de Ambato. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 17(3), 45-53. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.17305>
- Briones Torres, F. A., Cossio Torres, P. E., Galarza Tejada, D. M., & Ortega Velázquez, A. (2025). Factores de riesgo psicosocial, violencia laboral y síntomas psicosomáticos en el sector automotriz. *Horizonte sanitario*, 24(1), 118-139. <https://doi.org/https://doi.org/10.19136/hs.a24.1.5967>
- Cedeño Bravo, A. P., & Chávez Carrillo, R. A. (2020). Análisis comparativo de las herramientas ISTAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero. *Revista San Gregorio*, (39), 143-162. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1402>
- Monroy-Castillo, A., Trujillo-Moyo, M., Pastrana-Hernandez, V. Y., Sesma-Vázquez, M., Juárez-García, A., & Palacios-Hernández, B. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 57. <https://doi.org/10.18273/saluduis.57.e:25v57r01>
- Moreno Alestedt, L. T., Vaca Morales, S. M., Martínez Changuan, D. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., Cárdenas Moncayo, I. M., & Gómez García, A. R. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 160-168. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>
- Navarro Soplin, L. A., & Larrea, Á. J. C. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1585-1597. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820>
- Olaz Capitán, Ángel. «La Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica». *Revista Internacional de Organizaciones = International Journal of Organizations*, 2024, núm. 32, p. 123-45, <https://raco.cat/index.php/RIO/article/view/434088>.
- OMS. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Retrieved from OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orozco Moreno, Z. L., Carranco Madrid, S. D. P., & López Velasco, J. E. (2025). Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom*, 5(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>

- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Diez años de investigación sobre riesgos psicosociales, salud y desempeño en América Latina: una revisión sistemática integradora y agenda de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 187-202. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Ratner, B. (2009). The correlation coefficient: Its values range between+ 1/- 1, or do they?. *Journal of targeting, measurement and analysis for marketing*, 17(2), 139-142. <https://doi.org/10.1057/jt.2009.5>
- Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A., & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), e455-e455. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Sánchez, L. I. V., & Salcedo, L. P. C. (2022). La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. *Revista Dialogus*, (9), 67-85. <https://doi.org/10.37594/dialogus.vi9.731>
- Segura Macavilca, Y. M., Porras Huallpacusi, L. B., & Gutierrez Carhualla, Y. I. (2025). Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: revisión sistemática. *Vive Revista de Salud*, 8(22), 218-233. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i22.372>
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in psychology*, 12, 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*, 151(2), 229-236. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872023000200229>
- Vélez-Villalva, Y. M., & Salvador-Moreno, J. E. (2020). Riesgo psicosocial en trabajadores bancarios de una cooperativa en la ciudad de Chone, Ecuador: Artículo de investigación. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN-ISSN: 2697-3456*, 4(7 Ed. esp.), 222-237. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/92>
- World Health Organization. (2022). *Salud mental en el trabajo: informe de políticas*. World Health Organization. <https://doi.org/https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>