

Factores de Riesgo Psicosocial en Empresas Comercializadoras de Calzado de Tungurahua-Ecuador

Psychosocial risk factors in workers of footwear trading companies in Tungurahua-Ecuador

- María Dolores, Guamán Guevara, Programa de Doctorado en Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú, Grupo de Investigación DeTEI, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador: mguaman@unitru.edu.pe <https://orcid.org/0000-0003-4771-6412>.
- Joward, Ipanaque-Costilla, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú: joipanaque@unitru.edu.pe <https://orcid.org/0000-0001-6019-8184>

Recibido: 17/11/2024

Revisado: 25/11/2024

Aceptado: 15/01/2025

Publicado: 31/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.61236/prosp.v8i1.1012>



Resumen

El estudio de los factores de riesgo psicosocial emerge como un tema crucial para la investigación académica, la práctica organizacional, y el bienestar de los empleados, por lo que, el objetivo de la presente investigación es establecer los factores que influyen en el nivel actual de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores de empresas comercializadoras del sector del calzado de la provincia de Tungurahua. De enero a julio del 2024, se evaluó el nivel de riesgo psicosocial de 237 trabajadores en los nueve cantones de la Provincia de Tungurahua, en la zona central del Ecuador. Mediante un cuestionario semiestructurado se recolectó información crucial de las variables sociodemográficas, variables asociadas a la empresa, y factores psicosociales laborales. Los datos recolectados fueron analizados cuantitativamente mediante el análisis de varianza y el modelo de regresión múltiple. Los resultados muestran tres niveles significativamente diferentes de riesgo psicosocial, con trabajadores experimentando mayoritariamente niveles de riesgo medio y alto, que reflejan una relación negativa con la estabilidad laboral y emocional, así como la organización del trabajo. La cuantificación del riesgo psicosocial y principalmente de los factores que inducen dichos niveles podrían convertirse en el punto de partida para el diseño e implementación de programas de intervención específicos para este importante sector económico, previniendo futuras afectaciones en la salud física y mental que potencialmente impactarán significativamente en el desempeño y compromiso laboral.

Palabras Clave: Factor de riesgo psicosocial, comercialización, bienestar, psicología ocupacional

Abstract

The study of psychosocial risk factors emerges as a crucial topic for academic research, organizational practice, and employee well-being; hence, the main objective of this study is to establish the factors that influence the current level of psychosocial risk experienced by workers in trading companies in the footwear sector in the province of Tungurahua. From January to July 2024, the official instrument of the Ministry of Labor of Ecuador for psychosocial evaluation was applied to 237 workers in the nine cantons of the Province of Tungurahua in the central zone of Ecuador. This semi-structured questionnaire allowed us to collect crucial information on socio-demographic variables, variables associated with the company, and psychosocial work factors. The collected data were quantitatively analyzed using the analysis of variance and the multiple regression model. The results show three significantly different levels of psychosocial risk, with workers mostly experiencing medium and high-risk levels, which reflect a negative relationship with the job and emotional stability, as well as work organization. The quantification of psychosocial risk and the main factors inducing these levels could become the starting point for designing and implementing specific intervention programs for this critical economic sector, preventing future physical and mental health effects that will significantly impact performance and work commitment.

Keywords: Psychosocial risk factors, trading, well-being, occupational psychology

Introducción

En el dinámico panorama empresarial del siglo XXI, las organizaciones se enfrentan a una combinación de desafíos sin precedentes, que trascienden las fronteras tradicionales de la gestión corporativa. La interconexión global, la revolución tecnológica, las cambiantes expectativas de la fuerza laboral, y los problemas globales económicos, sociales y de salud pública (e.g., pandemia COVID-19) han configurado un entorno donde la adaptabilidad y la resiliencia se han convertido en imperativos estratégicos para todas las empresas, sin importar su tamaño (CEPAL, 2020; El-Farr, 2024).

Sin embargo, en muchos de los casos, las empresas no logran el nivel de adaptabilidad y la resiliencia requerida para afrontar estos problemas, colocándolas en un escenario complejo lleno de incertidumbre, afectando directamente al rendimiento o desempeño organizacional y la salud ocupacional (Duchek, 2020; Hartmann y Lussier, 2020). Estas afectaciones observadas en el ámbito empresarial toman el nombre de factores de riesgo psicosocial. Estos factores, a pesar de poseer varios conceptos y definiciones, pueden ser definidos como aquellas condiciones presentes en el ambiente laboral que tienen el potencial de afectar conjuntamente al bienestar físico y psicológico de los trabajadores y, por ende, impactar negativamente al funcionamiento y eficacia organizacional (Backhaus et al., 2024; Schreibauer et al., 2020).

Dadas estas implicaciones negativas para el ámbito laboral, en las últimas dos décadas, el estudio de los factores de riesgo psicosocial ha emergido como un tema de crucial importancia para la investigación académica y la práctica organizacional (Havermans et al., 2018; Méndez-Rivero et al., 2022). Sin embargo, tradicionalmente, la investigación sobre factores de riesgo psicosocial se ha concentrado predominantemente en grandes corporaciones y empresas multinacionales debido principalmente a la mayor disponibilidad de recursos para la investigación en estas organizaciones, la presencia de estructurados departamentos de recursos humanos, y la necesidad de cumplir con regulaciones laborales más estrictas (Giorgi et al., 2020).

Algunos estudios indican la existencia de una asociación significativa entre algunas dimensiones o indicadores de riesgo psicosocial (e.g., estrés a largo plazo, constantes presiones para aumentar el desempeño laboral, cambios organizacionales, mayores exigencias laborales, y acoso) y la pérdida de productividad, reducción de la satisfacción laboral, aumento de las tasas de rotación, bajo compromiso y eficacia organizacional (Backhaus et al., 2024; Engels et al., 2022; Schreibauer et al., 2020).

En algunos casos, particularmente en industrias de alto riesgo, se estima la posibilidad de que ciertos estados psicosociales como el estrés o el agotamiento se relacionen con condiciones físicas y mentales perjudiciales para la salud de los empleados, que podrían desencadenar en comportamientos disfuncionales que conviertan a los sitios de trabajo en ambientes de inseguridad (Derdowski y Mathisen, 2023). En general, estas conductas laborales contraproducentes reducen considerablemente el desempeño y la fidelidad de los empleados a la organización (Tang y Vandenberghe, 2019).

Adicionalmente, múltiples e inesperados cambios organizacionales se asocian negativamente con el factor de riesgo psicosocial “sobrecarga de trabajo o trabajar hasta el límite de la capacidad del trabajador” (Backhaus et al., 2024). En este mismo contexto, el exceso de tareas asignadas a trabajadores de diversas organizaciones e industrias se correlaciona positivamente con una mayor necesidad de autonomía laboral (Tang y Vandenberghe, 2019).

Bajo las premisas de la teoría de Demanda y Recursos Laborales (DRL), estas condiciones laborales en las que se combinan una alta demanda (factor de riesgo psicosocial) y escasos o limitados recursos laborales potencialmente conllevan a estados de agotamiento o “burnout” en los empleados, alejándolos del nivel ideal de compromiso o “engagement” del personal, que se visualiza cuando el nivel de demanda es correspondido con un nivel similar de recursos laborales (Bakker et al., 2023).

Por otro lado, otros factores de riesgo psicosocial como la estabilidad/inestabilidad laboral, estilo de supervisión, salario, recuperación después del trabajo, comunicación y cooperación con clientes, intensidad del trabajo, e interrupciones y priorización de las tareas pueden actuar como fuertes predictores de los niveles de compromiso organizacional (Moreno, 2019), percepción de apoyo organizacional (Hngoi et al., 2024), y organización del trabajo (Wagner et al., 2022).

Entre los pocos trabajos enfocados en los factores de riesgo psicosocial en micro y pequeñas empresas, se destaca el estudio de Engel et al. (2022), quienes afirman que el estrés laboral es uno de los factores de riesgo psicosocial que más ocasiona problemas de salud física y mental, aumentando la tasa de ausentismo por enfermedad, y reduciendo la productividad. Dado estos antecedentes de los factores negativos en el ambiente laboral, se sugiere la implementación de intervenciones efectivas para prevenir el estrés en los entornos laborales de empresas de menor escala.

Complementariamente, otros estudios disponibles sugieren la existencia de ciertos patrones distintivos de riesgos psicosociales en las micro y pequeñas empresas estarían relacionados con dinámicas específicas de este sector, como

la multifuncionalidad de roles, las relaciones más estrechas entre empleados, los recursos limitados dedicados a la salud ocupacional, la ausencia de políticas formales de recursos humanos, y la tendencia a priorizar la supervivencia económica sobre el bienestar de los empleados (Schreibauer et al., 2020), que al igual que las grandes empresas pueden afectar significativamente al compromiso, productividad, y comportamiento organizacional (Demerouti y Bakker, 2022).

Si bien los estudios en el contexto organizacional han proporcionado valiosos conocimientos sobre la naturaleza y el impacto de los riesgos psicosociales en entornos corporativos complejos, principalmente en países desarrollados (Bakker y Wang, 2020; Bakker et al., 2023; van der Lippe y Lippényi, 2020), aún existe una brecha significativa en la literatura cuando se trata de microempresas y pequeñas empresas. Estas organizaciones, que constituyen la piedra angular de muchas economías, especialmente en países en desarrollo, en donde, en términos de investigación, los factores de riesgo psicosocial han sido ampliamente subestimados (Engels et al., 2022; Pavlista et al., 2021), por lo que, los desafíos para abordar los factores de riesgo psicosocial en este sector empresarial son múltiples.

Específicamente, el entorno laboral de las microempresas de un país como el Ecuador que posee una economía en desarrollo, en las últimas dos décadas, tanto el sector económico de la producción y comercialización del calzado como otros sectores productivos del Ecuador han enfrentado múltiples problemas económicos y financieros derivados de la continua inestabilidad económica, social, laboral, fiscal, política, energética, de salud pública (i.e., pandemia COVID-2019), eliminación de las barreras arancelarias (i.e., importaciones masivas con cero arancel) y ventas informales vinculadas con el contrabando de bienes (El Heraldo, 2024; Gómez y López, 2019; Guamán et al., 2021).

Estas dificultades han reducido dramáticamente los ingresos y la competitividad, poniendo en riesgo la capacidad de generar empleo e inversión, potencialmente creando un ambiente propicio para la proliferación de riesgos psicosociales que provocan afectaciones colaterales en la salud y en la calidad de vida laboral de los diferentes miembros de las empresas, incluyendo empresarios y trabajadores, particularmente en la Provincia de Tungurahua (Guamán et al., 2021).

Dada la evidente necesidad de que las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial sean más integrales y se expandan más allá de su enfoque tradicional en grandes organizaciones (Pavlista et al., 2021; Engel et al., 2022), y en las que se incluya el análisis de más dimensiones o indicadores de riesgo social, particularmente aquellos poco estudiados (Bakker y Demerouti, 2024; Schreibauer et al., 2020); esta investigación asume, basada

en los estudios previos, que una combinación de factores incluyendo aquellos estudiados y no estudiados anteriormente, estarían aumentando significativamente el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de microempresas. Por lo que, el objetivo de la presente investigación es establecer los factores que influyen en el nivel actual de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores del sector del calzado de la provincia de Tungurahua.

La información obtenida contribuirá significativamente al incremento de investigaciones enfocadas en las afectaciones de los factores de riesgo social en los trabajadores microempresas, y que, en conjunto, con estudios previos en los empresarios, proveerán de una base empírica para crear modelos más contextualizados o específicos que puedan ser aplicados a futuras intervenciones empresariales, cuya efectividad permitirán mitigar algunas de las problemáticas que atraviesa el sector del calzado. Este sector empresarial es uno de los sectores más productivos de la Provincia de Tungurahua, en la zona central del Ecuador, en cuyo territorio se produce hasta un 80% del calzado nacional (Oyaque-Mora y Guamán-Guevara, 2022).

Materiales y métodos

El presente proyecto adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal, y alcance correlacional-explicativo. Este enfoque permitió no solo identificar relaciones significativas entre las variables principales, sino también explorar cómo factores contextuales, como los factores sociodemográficos y las características de la empresa influyen en estas relaciones.

Así, desde enero a julio de 2024, se recolectaron 237 encuestas válidas de trabajadores del sector del calzado de los 9 cantones de la Provincia de Tungurahua, en el que se aplicó un cuestionario semiestructurado para la evaluación de riesgo psicosocial, cuyo formato oficial pertenece al Ministerio de Trabajo del Ecuador (MTE, 2018). Para este estudio, la escala tipo Likert de evaluación original de 4 puntos fue modificada por una escala de 5 puntos, esto con el fin de seguir las recomendaciones de previos estudios similares nacionales e internacionales (Guamán-Guevara y Teneda, 2023; Guamán-Guevara et al., 2021; Stauder et al., 2017). Por lo tanto, los puntajes globales y los puntos de corte para cada dimensión también fueron adaptados.

Todos los participantes fueron seleccionados al azar y, antes del inicio del estudio, fueron plenamente informados sobre los objetivos de la investigación

y de la información que se recopilaría. Quienes aceptaron participar en la encuesta dieron su consentimiento oral, y posteriormente, se les permitió negarse a responder cualquier pregunta o retirarse en cualquier momento. De esta forma, este estudio cumplió con los principios éticos de la Declaración de Helsinki, garantizando así el derecho a la confidencialidad y voluntariedad.

Los datos recolectados fueron analizados utilizando el software SPSS versión 25 (Tabla 1). Inicialmente, la prueba alfa de Cronbach mostró un valor de 0.93, que indica una alta estabilidad o coherencia entre los elementos del cuestionario aplicado (Hair et al., 2014; Taber, 2018). Posteriormente, las variables sociodemográficas fueron analizadas mediante estadística descriptiva (i.e., porcentajes), y el resto de factores y sus respectivas dimensiones fueron analizadas con el análisis de varianza (ANOVA) y el modelo de regresión lineal múltiple (Guamán et al., 2023; Guamán-Guevara y Teneda, 2023; Tabachnick y Fidell, 2019), permitiendo así establecer los factores que influyen significativamente en el nivel actual de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores del sector del calzado de la provincia de Tungurahua.

Tabla 1

Descripción de las variables y sus respectivas dimensiones del instrumento aplicado

Factores Sociodemográficos	Descripción
Edad	18-24/ 25-34/ 35-43/ >43
Género	Femenino/ Masculino
Nivel de Educación	Educación básica/Bachillerato/Técnico/ Tecnológico/ Tercer Nivel/Cuarto Nivel
Años de trabajo en la empresa	0-2/ 3-10/ 11-20
Factores asociados a la Empresa	
Ubicación de la Empresa	Ambato/Baños/Cevallos/Mocha/Patate/Píllaro/ Pelileo/Quero/Tisaleo
Tipo de Empresa	Comercializadora/Productora/Ambas

Factores de Riesgo Psicosocial	Número de Items	Escala Likert 5-puntos
Carga y ritmo de trabajo	4	
Desarrollo de competencias	4	
Liderazgo	6	
Margen de acción y control	4	
Organización del trabajo	6	
Recuperación	5	
Soporte y Apoyo	5	1= Totalmente
Acoso discriminatorio	4	EN DESACUERDO
Acoso laboral	2	2= En desacuerdo
Acoso sexual	2	3= Neutral
Adicción al trabajo	5	4= De acuerdo
Condiciones del Trabajo	2	5= Totalmente
Doble presencia (laboral - familiar)	2	DE ACUERDO
Estabilidad laboral y emocional	5	
Salud Autopercebida	2	

Nota. Esta tabla muestra las variables y sus respectivas dimensiones del instrumento aplicado a los trabajadores del sector del calzado de la provincia de Tungurahua.

Resultados

Variables Sociodemográficas

Los resultados mostraron una distribución asimétrica en cuanto al género, con el 62 % (n = 147) de mujeres, mientras que el 38 % (n = 90) fueron hombres. Asimismo, la distribución etaria muestra una clara asimetría hacia edades mayores, con el 55.7% (n = 132) de participantes con edades superiores a 43

años, mientras que sólo el 22.8% ($n = 54$) tiene menos de 35 años. El nivel educativo predominante de los participantes es el bachillerato (51.9%, $n = 123$), seguido por la educación básica (27.0%, $n = 64$). Los niveles superiores representan únicamente el 21.2% ($n = 50$) de la muestra.

Por otro lado, la mayoría de los participantes (70.5%, $n = 167$) trabaja en empresas comercializadoras, seguido por empresas mixtas (21.5%, $n = 51$) y productoras (8.0%, $n = 19$). En cuanto a la ubicación geográfica de las empresas, éstas se ubican mayoritariamente en el cantón Ambato (72.2%, $n = 171$), seguida del cantón Cevallos (17.3%, $n = 41$). Las demás ubicaciones tienen representaciones marginales, todas por debajo del 3%. En cuanto a la experiencia laboral, ésta se centra en los rangos de 3-10 años (58.6%, $n = 139$) y de 11-20 años (30.0%, $n = 71$).

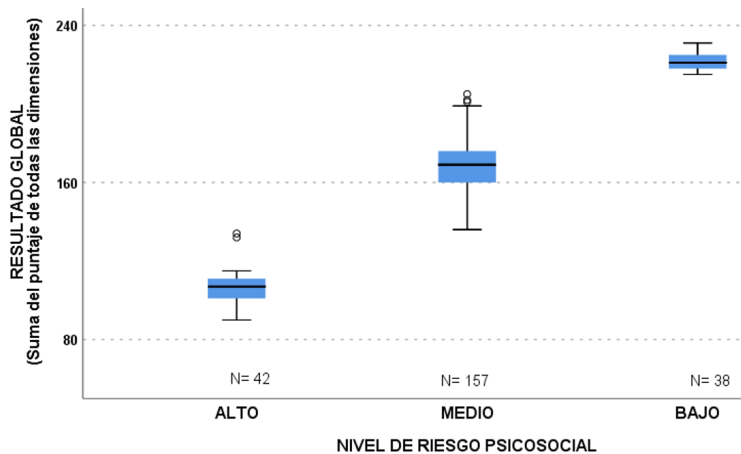
Nivel de Riesgo Psicosocial

92

Los resultados indicaron una clara relación inversa entre el nivel de riesgo psicosocial y el puntaje global (sumatorias de cada dimensión) que establece cada nivel. Es decir, se observó que a medida que el nivel de riesgo disminuye de ALTO a BAJO, la puntuación del resultado global aumenta significativamente. Adicionalmente, la variabilidad intragrupo observada indicó que el grupo con ALTO y BAJO de nivel de riesgo muestran una dispersión relativamente baja, contrario al grupo con MEDIO nivel de riesgo que presenta una mayor variabilidad (Figura 1). Además, los resultados del ANOVA indicaron que existen diferencias significativas en el riesgo psicosocial entre los grupos evaluados ($p < .001$). Consecuentemente, las medias de los grupos comparados no son iguales y hay factores que los diferencian en cuanto al riesgo psicosocial.

Figura 1

Puntuaciones globales de las dimensiones analizadas y sus respectivos niveles de riesgo psicosocial



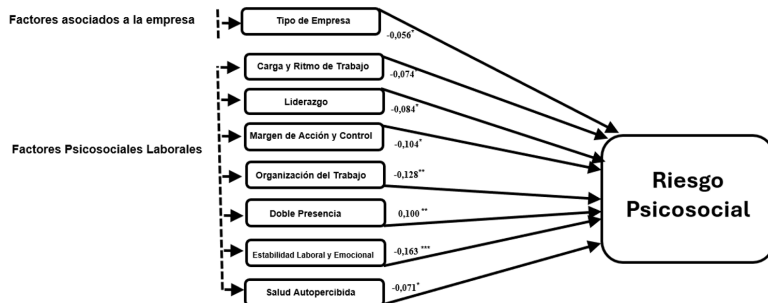
Nota. El gráfico representa los tres niveles de niveles de riesgo psicosocial que presenta el grupo objetivo.

Factores que influyen en los niveles de riesgo Psicosocial

El modelo de regresión lineal múltiple permitió revelar las relaciones significativas entre varios predictores y el riesgo psicosocial presentado por los trabajadores del sector del calzado de Tungurahua. Así, la Estabilidad Laboral y Emocional emergió como el predictor más potente ($\beta = -0.163$; $p < .001$), sugiriendo que una mayor estabilidad se asocia con menor riesgo psicosocial. Adicionalmente, la variable Organización del Trabajo también mostró un efecto sustancial ($\beta = -0.128$; $p < .01$), indicando que una mejor Organización reduce el riesgo psicosocial. Otros factores significativos incluyen la Doble Presencia ($\beta = 0.100$, $p < .01$) y el Margen de Acción y Control ($\beta = -0.104$; $p < .05$), asociados positiva y negativamente con el riesgo psicosocial, respectivamente. Por otro lado, el Liderazgo ($\beta = -0.084$; $p < .05$) y la Carga y Ritmo de Trabajo ($\beta = -0.074$; $p < .05$) también muestran efectos significativos, aunque más modestos. Finalmente, el Tipo de Empresa ($\beta = -0.050$; $p < .05$) y la Salud Autopercebida ($\beta = -0.071$; $p < .05$) presentaron asociaciones marginalmente significativas, tal como se observa en la Figura 2.

Figura 2

Resultados del análisis de regresión múltiple



Nivel de significancia: † p < .100; * p < .050; ** p < .010; *** p < .001

Nota. El gráfico representa las relaciones estadísticamente significativas entre varios predictores y el riesgo psicosocial presentado por los trabajadores del sector del calzado de Tungurahua.

Discusión

Los resultados obtenidos en el estudio del sector del calzado de Tungurahua proporcionan una visión integral de los factores y del nivel de riesgo psicosocial que estarían afectando a los trabajadores de esta industria. En el contexto del perfil sociodemográfico, los resultados revelan una predominancia femenina (62%) con edades superiores a los 43 años (55.7%). Esta composición sugiere que el sector del calzado en Tungurahua emplea principalmente a mujeres de mediana edad o mayores, lo cual puede tener implicaciones significativas para la gestión de riesgos psicosociales y la salud ocupacional, así, futuras intervenciones deberán enfocarse en mejorar los niveles de resiliencia de trabajadores con mayor edad, lo cual podría ser beneficioso para las empresas (Hsu, 2019).

En el mismo contexto sociodemográfico, futuros estudios deberían centrarse en si la predominancia femenina observada en las empresas de comercialización de calzado es un patrón común en otros sectores económicos de Tungurahua y del país, lo que pondría en evidencia la importancia del rol de la mujer en sectores económicos cruciales, pero no así en las condiciones de trabajo y las brechas salariales que experimentan (Bamber y Staritz, 2016).

En cuanto al nivel educativo, el nivel básico y de bachillerato predominan en este estudio (78.9%, combinado), estudios previos demuestran que un mayor nivel educativo se asocia con mejores estrategias para afrontar los riesgos psicosociales (Karasek y Theorell, 1990), por lo que, basados en los niveles de riesgo medio observados, la muestra poblacional en estudio potencialmente necesitaría de intervenciones organizacionales dirigidas a reducir su actual nivel de riesgo psicosocial. Sin embargo, se debe tomar en consideración para las futuras intervenciones e investigaciones que la salud de los empleados altamente calificados o con mayor nivel educativo podría ser afectada por factores psicosociales como la carga excesiva de trabajo, lo cual podría disminuir sus estrategias para afrontar efectivamente este tipo de riesgo laboral (Asante et al., 2019; Máto et al., 2021).

Adicionalmente, el análisis comparativo de la relación inversa encontrada entre el nivel de riesgo psicosocial y los puntajes globales que determinan dichos niveles indica que en la muestra poblacional existen tres grupos bien definidos, cada uno mostrando un nivel específico de riesgo psicosocial, con muy pocos participantes en los límites que determinan cada grupo (ANOVA, $p < .001$). En el mismo contexto, la variabilidad observada en cada grupo, particularmente en el grupo de trabajadores con riesgo psicosocial medio sugiere la presencia de factores moderadores no identificados en este estudio.

Por otro lado, el modelo obtenido mediante la técnica de regresión lineal múltiple proporciona una visión integral de los factores que influyen significativamente en el nivel de riesgo psicosocial estimado, destacando la importancia de la estabilidad laboral y emocional ($\beta = -0.163$, $p < .001$), así como la Organización del Trabajo ($\beta = -0.128$, $p < .01$) como los predictores más fuertes del riesgo psicosocial. Para el primer factor, estos resultados se alinean con investigaciones recientes, que encontraron que la inseguridad laboral es un factor crítico en el desarrollo de estrés laboral, trastornos del estado de ánimo, que incluyen somatización, agotamiento, sobrecarga, distracción, desesperanza y falta motivación (An et al., 2023; Aybas et al., 2015; Guamán et al., 2021; Llosa et al., 2018). Para el caso del segundo factor, la significativa influencia de la Organización del Trabajo en la reducción del riesgo psicosocial coincide con los hallazgos de Sureda et al. (2019), quienes demostraron que estructuras organizativas bien definida, la mejora de procesos de trabajo, y clarificación de roles reducen significativamente el estrés laboral. Esto sugiere que las intervenciones centradas en mejorar la Organización del Trabajo podrían ser altamente efectivas en la mitigación de riesgos psicosociales.

En el mismo contexto de análisis, la asociación positiva entre la Doble Presencia y el riesgo psicosocial ($\beta = 0.100$, $p < .01$) es un hallazgo interesante

que merece atención, ya que potencialmente esté provocando altos niveles de estrés, como se menciona en otros estudios (Greenhaus y Beutell, 1985; Zhang et al., 2023), por lo que, se debería buscar estrategias de conciliación trabajo-vida efectivas para el sector del calzado de Tungurahua. Adicionalmente, el impacto significativo del Margen de Acción y Control ($\beta = -0.104$, $p < .05$) en la reducción del riesgo psicosocial está en consonancia con la teoría del control-demanda-apoyo de Karasek y Theorell (1990), que ha sido ampliamente validado en la literatura e indica que un mayor control sobre las tareas y decisiones laborales se asocia con menor estrés y mejores resultados de salud mental (Schulte et al., 2024). Finalmente, aunque los efectos significativos del Liderazgo ($\beta = -0.084$, $p < .05$) y Carga y Ritmo de Trabajo ($\beta = -0.074$, $p < .05$) son más modestos, estos resultados coinciden con otros trabajos previos (Lyubkyh et al., 2022; Schulte et al., 2024; Theorell et al., 2013), que identificaron al estilo de liderazgo y la gestión de la carga laboral como factores clave en la prevención de riesgos psicosociales.

Los resultados de la presente investigación permiten comprobar la asunción inicial de que la combinación de factores induce a niveles significativos de riesgo psicosocial en los trabajadores de empresas comercializadoras vinculadas con el sector del calzado en Tungurahua. Por lo tanto, los resultados de este estudio tienen implicaciones significativas para la gestión del talento humano en el sector del calzado de Tungurahua y, potencialmente, en industrias similares.

La fuerte influencia de los factores vinculados con estabilidad laboral y emocional en la prevalencia de riesgo psicosocial debería ser un llamado de atención a las autoridades, empresarios, y asociaciones del sector del calzado y afines a tomar acciones preventivas efectivas, esto con el fin de evitar posteriores problemas de salud pública, que conlleven a que trabajadores con alta experiencia laboral en la comercialización de zapatos sean despedidos o por voluntad propia decidan migrar a otros trabajos relacionados o no con el calzado. Por lo que, oportunos programas de bienestar emocional y apoyo psicológico podrían ser particularmente beneficiosos para este importante sector económico de la Provincia de Tungurahua.

Por otro lado, a pesar de sus contribuciones, este estudio tiene limitaciones que deben ser consideradas. La naturaleza transversal de los datos limita inferencias causales más robustas, por lo que, futuros estudios longitudinales podrían proporcionar una comprensión más profunda de cómo estos factores interactúan a lo largo del tiempo en ambientes laborales que históricamente han sido impactados negativamente por una larga crisis social, económica, política, de seguridad, y energética del país. Además, dada que

la mayoría de participantes pertenecen mayoritariamente a microempresas de los cantones de Ambato y Cevallos, esto imposibilita la generalización de los resultados, por lo que, investigaciones futuras deberán abarcar una muestra más diversa geográficamente y que provengan de diversos tamaños de empresas comercializadoras.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación permiten identificar tres niveles bien diferenciados de riesgo psicosocial (i.e., bajo, medio, y alto), que estaría experimentando la subpoblación de trabajadores de empresas comercializadoras de calzado en la provincia de Tungurahua, en la zona central del Ecuador. Notablemente, se evidencia que el 84 % de los trabajadores en estudio presentaron niveles medio y alto de riesgo psicosocial.

Complementariamente, mediante el modelo de regresión lineal múltiple se logra determinar a ocho factores subyacentes influyen significativamente en los niveles de riesgo psicosocial observados. Sin embargo, se destaca la importancia de variables como la Estabilidad Laboral y Emocional, Organización del Trabajo, Margen de Acción y Control, y Doble Presencia como los predictores más fuertes del riesgo psicosocial. Otros factores como el Liderazgo, Carga y Ritmo de Trabajo, Tipo de Empresa, Salud Autopercebida también muestran efectos estadísticamente significativos, aunque más modestos.

Los resultados de este estudio ponen en evidencia la existencia de una problemática asociada con riesgo psicosocial en entornos laborales de las microempresas comercializadoras, las cuales presentarían similares escenarios negativos que las grandes empresas en cuanto a la fragilidad de la estabilidad laboral y el bienestar emocional de los empleados, que pueden afectar directamente en su rendimiento, compromiso organizacional y la salud ocupacional, factores no estudiados en este trabajo pero que deberían ser la base de futuras investigaciones. Adicionalmente, dada la brecha de conocimiento existen en el ambiente laboral del sector de la producción y comercialización de calzado y productos afines; el presente estudio contribuye sustancialmente a incrementar el conocimiento de las dificultades que aún experimenta el recurso humano de las microempresas comercializadoras, organizaciones que han permanecido poco estudiadas y, en gran medida, desatendida por los diversos sectores industriales y empresariales, autoridades, y academia.

Además, los resultados fortalecen la teoría organizacional al proporcionar evidencia empírica sobre la relevancia de gestionar riesgos psicosociales en microempresas de este sector comercial, las cuales cumplen un papel esencial en la economía local y nacional mediante la creación de empleo y cohesión social. Por otro lado, los resultados encontrados podrían tener ciertas aplicaciones prácticas en la gestión de talento humano tanto en el sector calzado como en industrias y sectores empresariales que enfrentan desafíos similares, como manufactura o servicios, donde la implementación oportuna de programas de bienestar y apoyo emocional podría mejorar el ambiente y la estabilidad laboral y mitigar potenciales problemas de agotamiento y estrés crónico; consecuentemente, favoreciendo la retención de talento femenino altamente experimentado en el área comercial.

Finalmente, a pesar de las contribuciones y subsecuentes implicaciones teóricas y prácticas de los hallazgos de esta investigación, aún existen limitaciones a ser consideradas, particularmente en cuanto al diseño transversal y la concentración geográfica de la muestra, que limita la posibilidad de establecer relaciones causales más concluyentes entre los factores estudiados, lo que crea nuevas interrogantes a resolver en futuros estudios. Por lo que, nuevas líneas de investigación que se enfoquen en estudios longitudinales con muestras geográficamente diversas y de empresas de distintos tamaños, permitirá expandir y validar los resultados obtenidos en el presente estudio, ofreciendo una base sólida para la creación de nuevas culturas organizacionales que promuevan el bienestar integral y la estabilidad laboral de sus empleados, quienes están inmersos en escenarios de alta incertidumbre económica, social, política, financiera y energética, como los que presenta actualmente el Ecuador.

Agradecimientos

Este artículo es una contribución al Programa de estudios de Doctorado en Administración de MDGG en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo-Perú. Los autores desean agradecer a todos los trabajadores que participaron voluntariamente en la encuesta. Agradecimiento especial a los docentes e investigadores del grupo Desarrollo Territorial Empresa e innovación (DeTEI)- Universidad Técnica de Ambato, quienes con sus valiosos comentarios permitieron mejorar este artículo. Las instituciones académicas no tuvieron ningún rol en el diseño del estudio, la recopilación de datos, el análisis de datos, la decisión de publicar o preparar el artículo.

Referencias

- An, H., Gu, X., Obrenovic, B., y Godinic, D. (2023). The role of job insecurity, social media exposure, and job stress in predicting anxiety among white-collar employees. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 3303–3318. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S416100>
- Asante, J. O., Li, M. J., Liao, J., Huang, Y. X., y Hao, Y. T. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19, 447. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4278-8>
- Aybas, M., Elmas, S., y Dündar, G. (2015). Job Insecurity and Burnout: The Moderating Role of Employability. *European Journal of Business and Management*, 7(9), 195-202.
- Bakker, A. B., y Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241-251. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000150241>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., y Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bamber, P., y Staritz, C. (2016). The gender dimensions of global value chains. Geneva: *International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD)*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/96d52d67-9907-4af8-b115-b613046f0ffe/content>
- Demerouti, E., y Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13, 215-246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- El-Farr, H. (2024). *Introductory Chapter: The Changing Landscape of Workplace and Workforce*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.111368>
- El Heraldo (4 de octubre de 2024). Crisis energética y secuelas. *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.com.ec/crisis-energetica-y-secuelas/>

- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., y Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Gómez, M., y López, A. (2019). Gestión del conocimiento e innovación: caso de las Pymes de calzado en la provincia de Tungurahua. *Veritas y Research*, 1(2), 126–137.
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guamán, A. R., Figueroa, C., Guamán-Guevara, F., y Núñez, J. (2023). Critical elements of disability models as determinants of travel intention of people with disabilities towards natural and cultural destinations. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 50 (4), 1240-1252. <https://doi.org/10.30892/gtg.50404-1122>
- Guamán-Guevara, D., Guamán-Guevara, F., Pardo, E., Guamán, A. R., y Jácome, I. (2021). Efectos colaterales en la salud de los empresarios derivados de la pandemia de COVID-19. *Investigación Clínica*, 62(3), 116-128. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000736148600014>
- Guamán-Guevara, M. D., y Teneda, W. (2023). Teachers' mental health issues associated with the university reopening at the onset of the post COVID-19 era in Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(9), 796-809. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.49>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., y Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (MVDA)* (7ª ed.). Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hartmann, S., y Lussier, B. (2020). Managing the sales force through the unexpected exogenous COVID-19 crisis. *Industrial Marketing Management*, 88, 101-111. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.005>
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., van der Beek, A. J., y Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 642. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N., Sulaiman, W. S. W., y Nor, N. I. Z. (2024). Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: job insecurity as mediator. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>

- Hsu, H. C. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 50. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Karasek, R. A., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Legg, S. J., Olsen, K. B., Laird, I. S., y Hasle, P. (2015). Managing safety in small and medium enterprises. *Safety Science*, 71, 189-196. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.007>
- Leka, S., Van Wassenhove, W., y Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71, 61-67. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.014>
- Leka, S. (2016). Psychosocial risk management: calamity or opportunity?. *Occupational Medicine*, 66(2), 89-91. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv173>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., y Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: a meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-223.
- Lyubych, Z., Turner, N., Hershcovis, M. S., y Deng, C. (2022). A meta-analysis of leadership and workplace safety: Examining relative importance, contextual contingencies, and methodological moderators. *Journal of Applied Psychology*, 107(12), 2149-2175. <https://doi.org/10.1037/apl0000557>
- Mátó, V., Tarkó, K., Lippai, L., Nagymajtényi, L., y Paulik, E. (2021). Psychosocial work environment risk factors among university employees - A cross-sectional study in Hungary. *Zdravstveno varstvo*, 60(1), 10-16. <https://doi.org/10.2478/sjph-2021-0003>
- Méndez-Rivero, F., Pozo, Ó. J., y Julià, M. (2022). Gender differences in the indirect effect of psychosocial work environment in the association of precarious employment and chronic stress: A cross-sectional mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 16073. <https://doi.org/10.3390/ijerph192316073>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *MTE. Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*.
- Oyaque-Mora, S., y Guamán-Guevara, M. (2022). Radiografía financiera de las microem-presas de Tungurahua en el contexto del COVID-19. 593 Digital Publisher CEIT, 7(2), 419-432. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1101

- Pavlista, V., Angerer, P., y Diebig, M. (2021). Barriers and drivers of psychosocial risk assessments in German micro and small-sized enterprises: a qualitative study with owners and managers. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11416-1>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schreibauer, E. C., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M. A., y Rind, E. (2020). Work-related psychosocial stress in small and medium-sized enterprises: An integrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20):7446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207446>
- Stauder, A., Nistor, K., Nistor, A., Zakor, T., Szabó, A., Ádám, Sz., y Konkoly Thege, B. (2017). Quantifying multiple work-related psychosocial risk factors: Proposal for a composite indicator based on the COPSOQ II. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24 (2), 915-926. <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9651-6>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., y West, M. A. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468-482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Schulte, P. A., Sauter, S. L., Pandalai, S. P., Tiesman, H. M., Chosewood, L. C., Cunningham, T. R., Wurzelbacher, S. J., Pana-Cryan, R., Swanson, N. G., Chang, C. -C., Nigam, J. A. S., Reissman, D. B., Ray, T. K., y Howard, J. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American Journal of Industrial Medicine*, 67(6), 497–571. <https://doi.org/10.1002/ajim.23583>
- Sørensen, O. H., Hasle, P., y Bach, E. (2007). Working in small enterprises – Is there a special risk?. *Safety Science*, 45(10), 1044-1059. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.005>
- Sureda, E., Mancho, J., y Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35 (1), 106-115. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Tabachnick, B. G., y Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7ª ed.). Pearson
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

- Theorell, T., Hammarström, A., Gustafsson, P. E., Magnusson Hanson, L., Janlert, U., y Westerlund, H. (2013). Job strain and depressive symptoms in men and women: a prospective study of the working population in Sweden. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 68(1), 78–82. <https://doi.org/10.1136/jech-2012-202294>
- van der Lippe, T., y Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Viera, E. (2018). Análisis de la transformación de la cultura de diseño en cadenas de valor en pequeñas y medianas empresas manufactureras de calzado en la provincia de Tungurahua- Ecuador (1995-2021). [Tesis Doctoral]. Universidad de Palermo
- Wang, Q., Mei, Q., Liu, S., y Zhang, J. (2018). Analysis of Managing Safety in Small Enterprises: Dual-Effects of Employee Prosocial Safety Behavior and Government Inspection. *BioMed Research International*, 6482507. <https://doi.org/10.1155/2018/6482507>
- Zhang, Y., Dugan, A. G., El Ghaziri, M., Siddique, S., y Punnett, L. (2023). Work-Family Conflict and Depression Among Healthcare Workers: The Role of Sleep and Decision Latitude. *Workplace Health & Safety*, 71(4), 195–205. <https://doi.org/10.1177/21650799221139998>

