

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, HUMANIDADES Y CREATIVIDAD

Título del trabajo:

Factores de riesgos psicosociales y su incidencia en la rotación laboral en jóvenes de
entre 20 - 29 años de la ciudad de Guayaquil

Línea de Investigación:

Psicología, Bienestar y Salud

Modalidad de Titulación:

Trabajo de Integración Curricular

Carrera/Programa:

Psicología Itinerario Psicología Organizacional

Título a obtener:

Lcda. En Psicología

Autor:

Evelyn Valeria Villagómez Peñafiel

Tutor:

Mgs. Daniel Alfonso Oleas Rodríguez

Samborondón – Ecuador

2024



**PROCESO DE TITULACIÓN
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR**

Samboyondón, 08 de Agosto de 2024

Magíster

Verónica Baquerizo Álava

Unidad Académica: Facultad de Comunicación, Humanidades y Creatividad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **Factores de riesgos psicosociales y su incidencia en la rotación laboral en jóvenes de entre 20 - 29 años de la ciudad de Guayaquil**, fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, por lo que se autoriza al estudiante: **Villagomez Peñafiel Evelyn Valeria**, para que proceda con la presentación oral del mismo.

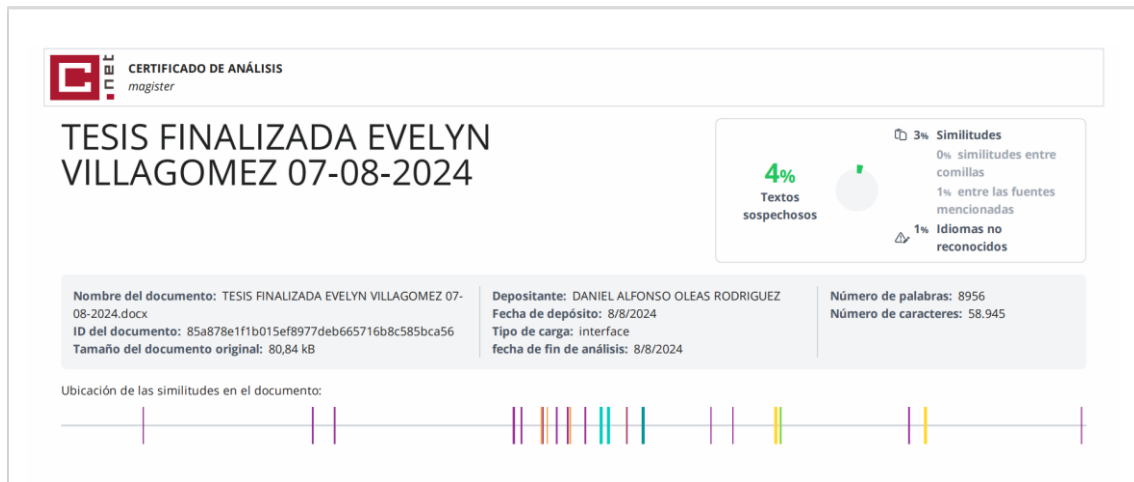
ATENTAMENTE,

Firma

**Mgtr. Daniel Oleas Rodriguez
Tutor(a)**

**PROCESO DE TITULACIÓN
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Habiendo sido revisado el trabajo de titulación TITULADO: Factores De Riesgos Psicosociales Y Su Incidencia En La Rotación Laboral En Jóvenes De Entre 20 - 29 Años De La Ciudad De Guayaquil elaborado por Villagomez Peñafiel Evelyn Valeria fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje del 4% mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del documento. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



ATENTAMENTE,



**Firma
Mgtr. Daniel Oleas Rodriguez
Tutor(a)**

Dedicatoria

A mis padres, John y Laura, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración. Su confianza en mí y sus sacrificios durante toda mi carrera universitaria han sido el pilar de este logro.

A mi tutor Daniel Oleas, por su orientación, paciencia y recomendaciones a lo largo de este proceso. Su dedicación y conocimiento han sido cruciales para alcanzar esta meta.

A mis amigos y compañeros de estudios, por su compañerismo, guía, comprensión y los momentos compartidos que hicieron el camino más llevadero y agradable.

Resumen

El presente trabajo considera determinar la presencia de los factores de riesgo psicosocial dentro de la generación denominada *centennial*, la que contiene a jóvenes entre los 20 y 29 años de edad, además de determinar la existencia de una relación entre la presencia de estos factores de riesgo y la rotación de personal dentro de este grupo de análisis.

Se realizó un estudio cuantitativo, a través de la aplicación del formulario ISTAS, usado regularmente para la determinación de la existencia de estos factores, además de un pequeño cuestionario complementario para analizar la incidencia de estos factores en el abandono del lugar de trabajo. El estudio consideró a 103 estudiantes de la Universidad Tecnológica Ecotec, con edades comprendidas entre los 20 y 29 años y con relación laboral establecida en la actualidad.

Los resultados de la investigación muestran la presencia predominante de factores de riesgo psicosocial, tales como: Apoyo social en la empresa, trabajo activo y desarrollo de habilidades, además de exigencias psicológicas, falta de balance entre la vida personal y profesional. Además se determina la relación directa entre el abandono de trabajo de los *centennials* y la presencia de estos factores, considerando que el estrés de trabajo y la falta de balance entre el trabajo y la vida personal son factores de mayor incidencia para abandonar el trabajo, incluso sobre las compensaciones económicas y emocionales.

Abstract

This study aims to determine the presence of psychosocial risk factors within the generation known as Generation Z, which includes young people between the ages of 20 and 29. Additionally, it seeks to determine whether there is a relationship between the presence of these risk factors and employee turnover within this analysis group.

A quantitative study was conducted using the ISTAS questionnaire, which is regularly used to identify these factors, along with a small complementary questionnaire to analyze the impact of these factors on job abandonment. The study included 103 students from the Universidad Tecnológica Ecotec, aged between 20 and 29, who currently have an established employment relationship.

The results of the research reveal the predominant presence of psychosocial risk factors such as social support in the company, active work and skill development, as well as psychological demands and a lack of balance between personal and professional life. Furthermore, a direct relationship is determined between job abandonment among Generation Z and the presence of these factors, considering that work stress and the lack of balance between work and personal life are more significant factors in job abandonment than economic and emotional compensation.

Tabla de Contenido

Introducción	1
Contexto histórico social del objeto de estudio	1
Antecedentes	2
Planteamiento del problema	3
Objetivo General:	5
<i>Objetivos específicos:</i>	<i>5</i>
Justificación	5
Capítulo Uno: Marco Teórico	7
Rotación de personal	7
Factores de riesgo psicosocial	10
Revisión Literaria	14
Limitaciones y Direcciones Futuras.....	17
Capítulo dos: Metodología	19
Capítulo 3: Resultados de la Investigación	23
3.1. Discusiones	27
3.2. Limitaciones	28
Capítulo cuatro: Conclusiones y recomendaciones	29
Conclusiones.....	29
Recomendaciones.....	30
Bibliografía	31

Índice de Tablas

Tabla 1 Revisión literaria sobre los factores de riesgos psicosociales y la rotación de personal y desempeño laboral.....	15
Tabla 2 Dimensiones del formulario SUSESO-ISTAS21.....	20
Tabla 3 Identificación de la muestra en el estudio	21
Tabla 4 Estadística descriptiva del estudio.....	23
Tabla 5 Rotación laboral en centennials con relación laboral	23
Tabla 6 Correlación entre exigencias psicológicas y rotación de personal	24
Tabla 7 Correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con la rotación de personal.....	25
Tabla 8 Correlación entre el apoyo social de la empresa y la rotación de personal....	25
Tabla 9 Correlación entre compensaciones y la rotación de personal	26
Tabla 10 Correlación entre doble presencia y la rotación de personal.....	26

Introducción

En la actualidad, las empresas cuentan entre sus desafíos a la retención del talento humano cualificado, a través de mecanismos que desarrollen y recompensen a las personas, siendo este uno de los macro procesos de la gestión del talento humano (Romero & Almeida, 2023). En Ecuador, el hecho de conocer y aplicar métodos para retener al personal, evita que las empresas gasten miles de dólares en procesos para seleccionar y entrenar nuevos colaboradores que reemplacen los salientes (González, 2021).

Este hecho cobra aún mayor relevancia en la población juvenil, la misma que encuentra dentro de los motivos para cambiarse de trabajo a la inconformidad con el salario y clima de trabajo, la falta de oportunidades de crecimiento o la necesidad de asumir nuevas responsabilidades en otros cargos (Eude Business School, 2023). Algunos de los mencionados factores entran plenamente en la categoría “psicosocial”, ya que los mismos se caracterizan por analizar las interacciones entre el trabajo, las condiciones de la organización y el nivel de satisfacción, y por otro lado, las capacidades propias del colaborador, sus necesidades y cultura, todo lo que en conjunto puede afectar el desempeño en el trabajo (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2022).

Contexto histórico social del objeto de estudio

La ciudad de Guayaquil, capital de la provincia del Guayas, es una ciudad costera que cuenta actualmente con 2.7 millones de habitantes, lo que representa aproximadamente el 30% de la población de la región Costa y el 15% de la población nacional. (Prefectura del Guayas, 2024). En lo que respecta a grupos etarios, los guayaquileños de entre 20 y 24 años predominan en la población con más de 240 mil habitantes, seguidos de los de 25 a 29 años, con un total de 225 mil individuos, ubicando a los *centennials* como grupo poblacional más relevante (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2023).

En lo que respecta al empleo, los datos oficiales indican que 1.3 millones de habitantes de Guayaquil son parte de la población económicamente activa. A partir de esta

población se plantea una tasa de desempleo, a Junio de 2023, del 3,7%, la más baja de las 5 principales ciudades del Ecuador. Mientras tanto, en lo que se refiere al empleo pleno o adecuado, Guayaquil presentó una tasa del 49,4%, por debajo de Quito y Guayaquil. Finalmente, la tasa de subempleo (personas que perciben menos del salario mínimo o laboraron menos horas de la jornada legal) en la ciudad, alcanzó para Junio de 2023 un 16,1%; mientras que la de otro empleo no pleno (subempleo pero no tienen deseo de trabajar horas adicionales), a junio de 2023, alcanzó un 27,8%, siendo la más alta del país (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2023).

Antecedentes

Dentro del trabajo realizado por Paniagua & Gómez (2019), se evidencia que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en una compañía de empaques colombiana arroja un 27% de personas con niveles de riesgo alto y muy alto en lo que respecta a indicadores intralaborales, siendo los más importantes el “liderazgo” y “relaciones sociales en el lugar de trabajo”, seguidos de factores como “exigencias”, “responsabilidad del cargo” y “oportunidades para el desarrollo de habilidades”. Además, a través de la aplicación de la metodología Odds Ratio, muestra la correlación directa entre la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo y mayor rotación de personal, sobre todo en aquellos colaboradores que presentan niveles altos y muy altos relacionados a estos factores, aunque sin determinar grupo etario. Así mismo, la investigación deja saber que la rotación de personal en la compañía de empaque está mayormente influenciada por el alto riesgo presente en factores como: demandas y control sobre el trabajo, relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

Por otro lado, Fonseca et al. (2022), estudiaron la presencia de factores de riesgo psicosocial y su afectación en el desempeño y rotación laboral de una compañía de transporte. En el estudio se demostró que un nivel de riesgo psicosocial medio en factores como “exigencias psicológicas”, “trabajo activo y posibilidades de desarrollo”, “compensaciones” y “apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”. De estos factores

de riesgo psicosocial destacados, los que mayormente afectaron el desempeño laboral de los trabajadores de esta compañía fueron las exigencias psicológicas, que se relacionaron a una sobrecarga laboral y a actividades rutinarias con alto nivel de detalle; las posibilidades de desarrollo, que se relacionan a un exceso de control y supervisión; compensaciones inexistentes que generan un fenómeno del mínimo esfuerzo; y, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, que tiene que ver con la falta de espacios de interacción laboral y trabajo en equipo. A pesar de que el estudio se centra en la afectación de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral, el estudio concluye que la data proporcionada por las evaluaciones de desempeño del Departamento de Talento Humano muestra también un nivel de rotación alta dentro de la compañía, como consecuencia de los factores de riesgo psicosociales observados.

Adicionalmente, Mesa et al. (2021), promulgan en su investigación, un análisis de factores de riesgo psicosocial y su influencia en el nivel de rotación mediante un trabajo descriptivo-mixto que aplicó encuestas a colaboradores. Como resultados, se evidenció una percepción positiva con respecto a dimensiones y dominios de riesgo psicosocial a un nivel intralaboral. Además, se determinó que la razón principal de rotación laboral, con un 89% de trabajadores indicándolo, se debe a la presencia de riesgos psicosociales intralaborales, seguidos por un grupo de trabajadores que mencionaron a los riesgos extralaborales como motivo de la renuncia a sus puestos de trabajo.

Planteamiento del problema

En la actualidad, el estudio de los factores de riesgo psicosociales dentro del trabajo ha tomado mayor relevancia, como punto de importancia para la implementación de políticas de bienestar integral y productividad en las compañías, además de la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Se ha probado el potencial que estos factores de riesgo pueden tener en el deterioro de la salud de los trabajadores, tanto dentro como fuera de la organización, lo que puede desembocar en pérdida de productividad, falta de motivación y sentido de pertenencia a la empresa. Este principio ha provocado también el

interés organizacional por ampliar la visión sobre estos factores de riesgo, no solo por dar cumplimiento a la ley, sino por la necesidad de crear ambientes productivos que inserten acciones seguras, infraestructuras adecuadas y ambientes mentales altamente saludables (Manrique, 2022).

La Organización Mundial de la Salud (2022), indica que al año se pierden 12 mil millones de días de trabajo por la presencia de la ansiedad y depresión en los colaboradores, todo esto generado por entornos laborales deficientes donde se presentan riesgos de discriminación, desigualdad, cargas de trabajo excesivas e inseguridad laboral, apoyo insuficiente de compañeros o directivos, funciones laborales poco definidas, etc. La presencia de estos factores, que son considerados como riesgos psicosociales, se da en casi todos los ambientes laborales; sin embargo, trabajadores del sector salud, humanitarios o en situaciones de emergencia y tensión son propensos a presentar estos riesgos en índices más altos.

Así mismo, la rotación del personal se presenta como una de las consecuencias principales de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial. En cada una de las dimensiones de riesgo psicosocial que se puedan identificar dentro de los ambientes laborales, se presenta el fenómeno que relaciona mayor nivel de riesgo psicosocial laboral, menor nivel de satisfacción con su trabajo con el abandono de puestos de trabajo en empresas (Pozo, 2018).

En el caso de Ecuador, estudios como el de Coello (2023), sostienen que la normativa ecuatoriana ha generado, desde el año 2010, algunos cuerpos normativos de interés para el trato de los riesgos psicosociales en los entornos laborales. El Ministerio del Trabajo, como institución rectora de la política pública en este campo, ha emitido acuerdos ministeriales y guías para la gestión de este tipo de riesgos, además de incluir la prevención del acoso laboral, regulación del teletrabajo y exigencia de programas para prevenir los riesgos de esta naturaleza. Finalmente, Ecuador ha tomado la Norma Internacional ISO 45003:2021 (Secretaría Central de ISO, 2021), a través de la resolución no. NTE INEN-ISO 45003,

documento con el cual que recoge directrices sistémicas para gestionar riesgos psicosociales (Servicio Ecuatoriano de Normalización, 2024).

Considerando entonces que la rotación de empleados es un asunto que requiere un estricto monitoreo y supervisión dentro de la organización, ya que no solo implica pérdidas monetarias sino que incide en la imagen corporativa y gestión del área de talento humano (Arias et al., 2021), el presente trabajo propone la medición de la presencia de los riesgos de tipo psicosocial en jóvenes de entre 20 y 29 años de la ciudad de Guayaquil, con la intención de relacionar su presencia con la rotación laboral que afecta a este grupo etario. Para el efecto, el trabajo propone plantear las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral que perciben los jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil y cómo afectan a la rotación laboral de su grupo etario?

Objetivo General:

Analizar los factores de riesgos psicosociales y su incidencia en la rotación laboral en jóvenes de entre 20 y 29 años de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos:

- a. *Identificar los factores de riesgo psicosocial según percepción de jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil.*
- b. *Identificar los factores motivantes de la rotación laboral en jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil.*
- c. *Determinar la relación entre riesgo psicosocial y rotación laboral en jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil.*

Justificación

La rotación de personal, identificada como el promedio de tiempo que un colaborador se mantiene trabajando para la empresa antes de decidir renunciar, debiendo además ser reemplazado por otro colaborador, es un fenómeno multidimensional que depende de muchos factores: Salario, ambiente laboral, reconocimiento social y profesional, acceso al

poder, interés de directivos, etc (Fabela & Melgoza, 2021). Consultoras empresariales destacan que este fenómeno impacta negativamente a las organizaciones, causándoles una reputación laboral negativa, incremento de costos en la contratación de personal y procesos de *onboarding*, baja motivación entre sus colaboradores y deficiente productividad (SCM Latam, 2023).

Los estudios existentes sobre la rotación en la generación *millennial* indican que más del 60% de los trabajadores apenas definen a su ambiente laboral como “bueno”. Este mismo porcentaje de colaboradores indican haber contemplado renunciar a su trabajo actual en los últimos 6 meses (Fabela & Melgoza, 2021). Por otro lado, Forbes (2023), sostiene que los trabajadores entre 23 y 30 años colombianos presentan rangos de rotación del 66,2% en sus trabajos, enunciando además que las generaciones *millennial* y Z (*zoomers*) son las que más rotan en las compañías, sobre todo si sienten que en sus compañías no se valoran aspectos como el bienestar, flexibilidad y desarrollo de carrera, más allá de la remuneración salarial. Además, confirma que los factores más relacionados con la rotación de personal son el mal ambiente laboral, el fenómeno conocido como el *burnout*, la ausencia de liderazgo y falta de oportunidades.

En base a las experiencias recolectadas sobre el estudio de la rotación del personal en generaciones como la *millennial*, y la incidencia que tienen los factores de riesgo psicosocial en este tópico, el presente estudio busca identificar los factores de este tipo que se presentan en la población entre 20 y 29 años (*centennials* o Generación Z), así como reconocer su nivel de influencia para la generación de renuncias en este grupo etario, sobre todo considerando que la mayoría de los estudios se han centrado en otros grupos generacionales y no dentro del contexto histórico social indicado en este documento. El resultado del trabajo servirá de estudio base para guiar decisiones sobre el tratamiento de factores de riesgo psicosociales en el ambiente laboral de *centennials* de la ciudad de Guayaquil y del Ecuador.

Capítulo Uno: Marco Teórico

En la actualidad, la pérdida de personal experimentado dentro de las compañías puede atentar a la continuidad de los procesos organizacionales y a una desconexión del conocimiento interno de las compañías, incrementando la posibilidad de fracaso institucional. Mucho de los factores que incitan al crecimiento de este fenómeno se generan internamente y se relacionan con el comportamiento del personal, además del grado de satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores (Zaballa et al., 2021).

Así mismo, considerando la relevancia que ha tomado la seguridad y salud ocupacional, se ha buscado dar preponderancia al estudio de elementos que reducen la satisfacción del colaborador y pueden provocarle enfermedades, dentro de los que destacan los factores de riesgo psicosocial, que han sido asociados a la mala gestión del personal, incluyendo la propia rotación del personal (Ordoñez et al., 2023).

Siendo considerada la rotación de personal como uno de los efectos de la presencia de riesgos psicosociales, la descripción de estos elementos es considerada de relevancia para entender su impacto en las relaciones humanas y productividad dentro de las organizaciones.

Rotación de personal

En el estudio de Cosío (2021) se define a la rotación de personal hace referencia al cambio que se da dentro de las organizaciones, empresas o instituciones, cuando un trabajador abandona su puesto de trabajo por ascenso, cambio de puesto, renuncia o despido. La rotación de personal es impredecible cuando es ocasionada por muerte, enfermedad o lesiones, y predecible, cuando se da por mal clima laboral, falta de identidad o integración, sueldos insuficientes, falta de motivación, etc.

Por otro lado, el trabajo de Bernal et al. (2020) indica que la rotación de personal es la proporción de personas que salen de una organización, bajo situaciones predecibles, sobre el número total de trabajadores de una compañía en un periodo determinado. El comportamiento de la rotación de personal puede explicarse a partir de la interacción de las disponibilidades de empleo existentes, así como de la insatisfacción laboral.

Así mismo, Castillón (2019), determina que la rotación de personal constituye un indicador que expresa la eficiente gestión del talento humano en las organizaciones y que se constituye en el movimiento de los empleados que se contratan y se desvinculan de la empresa, considerando además que a mayor número de trabajadores saliendo de sus trabajos, se incrementan los costos de reclutamiento y capacitación de los nuevos trabajadores, los mismos que se desglosan en: costos de desvinculación, costos de contratación y costos de entrenamiento y capacitación del nuevo personal.

Finalmente, Hernández et al. (2017) consideran que la rotación de personal puede ser vista como un fenómeno positivo, ya que brinda a las personas la experiencia de buscar nuevas oportunidades, abandonar los trabajos repetitivos y mejorar su posición profesional y personal.

En base a las definiciones revisadas, podemos concluir que la rotación de personal es el proceso mediante el cual los colaboradores abandonan sus puestos de trabajo, debiendo ser sustituidos por nuevos trabajadores. Considerada como un indicador de gestión del Talento Humano, la rotación de personal elevada por periodos de tiempo, debe ser considerada un asunto de tratamiento, con el fin de incrementar la productividad organizacional.

La realización de trabajos en relación a esta variable arroja algunos resultados interesantes para ser considerados como guía previa al presente estudio. En el caso de Belduma et al. (2023) que estudió la rotación de personal y como afecta al clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Olmedo, se determinó que el 60% del

personal tenía más de 12 meses en sus puestos de trabajo. Además determinó que la variable Remuneración se relaciona directamente con la rotación de personal, al haber menor rotación de personal en colaboradores que se muestran de acuerdo con su remuneración y con el trato dentro de sus lugares de trabajo.

La investigación desarrollada por Vásquez et al. (2022) para medir la relación entre clima laboral y una empresa de call center en el Perú, descubrió que los problemas relacionados a la comunicación, el trato de los superiores, la capacitación y el sueldo dentro del trabajo generan un mal clima laboral, el mismo que a su vez, ocasiona frecuentes procesos de rotación, con una correlación positiva moderadamente alta. La correlación también fue medianamente positiva entre la actitud y la rotación de personal, mostrando que la falta de empatía, la falta de coordinación y la recarga de trabajo de los mandos medios a los mandos bajos también ocasiona descontento y alta rotación laboral.

Por otro lado, Bravo et al. (2022) indagó sobre las posibles causas de la rotación de personal en una cadena de farmacias, a través de una revisión documental de la información que proveyó la compañía estudiada. En este punto, se detectó que más de 130 colaboradores abandonaron la organización en tan sólo el primer semestre de 2022, dejando el índice de rotación en 21.19%. Dentro de los factores identificados como causas se encontraron la sobrecarga laboral y las cargas horarias, además de la obtención de mejores ofertas laborales por parte de empresas competidoras.

Algunas de las primeras teorías sobre la rotación del personal, planteadas en el estudio de Hernández et al. (2018), sostienen que su estudio se generó dentro de un fenómeno de relación con los niveles de satisfacción del trabajo. Luego, Porter y Steers, proponen una serie de factores que se relacionan con la rotación de los colaboradores, como los factores del ambiente, personales y sobre todo los propios de la organización, como causantes del fenómeno de la rotación. También existieron enfoques, como el de Williams e Ibarreche, en los cuales se destacó los rasgos de personalidad, encontrando

incluso diferencias entre como trabajadores mexicanos percibían ciertos elementos personales y del ambiente de trabajo, a diferencia de trabajadores americanos. Finalmente, se plantea también algunas teorías que descubren como la rotación de personal sucede, aún sin la seguridad de tener un nuevo trabajo, mostrando la importancia de la satisfacción laboral por sobre la necesidad de mantenerse en un mismo sitio de trabajo.

Factores de riesgo psicosocial

La definición brindada por la Organización Mundial de la Salud en el trabajo de Tomalá et al. (2021), describe a los factores de riesgo psicosocial como aquellos aspectos que se relacionan con la organización, operación y contenido del trabajo que pueden provocar consecuencias negativas en la salud y bienestar del trabajador. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de acuerdo al trabajo de Vázquez y Guerrero (2021), indica que estos factores son producto de la dinámica de interacción de la organización, el contenido del trabajo, las capacidades y el entorno laboral, con las características personales de los individuos que inciden en el rendimiento y la salud del trabajador.

Así mismo, Delgado et al. (2021) hablan sobre la conformación de los factores psicosociales, en la que se encuentran las condiciones del trabajo y las características de la organización que pueden aquejar la salud de los colaboradores, tanto mental como fisiológica, principalmente a través del estrés.

Adicionalmente, (Serrano & Vargas, 2022) identifica dentro de los factores de riesgo psicosocial al mal clima laboral, la sobrecarga laboral, el *burnout*, y la falta de capacitación para el colaborador, elementos causantes de desmotivación, cansancio, deterioro del desempeño, y en un grado más perjudicial, ansiedad y depresión, trayendo ausentismo, baja productividad, disminución del compromiso y hasta daños a la reputación organizacional.

En razón de las definiciones brindadas por los autores, aportamos como definición, que los factores de riesgo psicosocial, son todos aquellos agentes dentro de la cultura y estructura del lugar de trabajo que puede generar impactos negativos en el estado de salud y bienestar de los colaboradores, tanto en el ámbito físico y psicológico.

La importancia del estudio de los factores psicosociales en el campo de la psicología se centra en la identificación, dentro de las condiciones laborales, de los detonantes de situaciones de peligro para la salud de los equipos de trabajo organizacionales; y, por supuesto, generar estrategias de mitigación de estos elementos para mejorar el bienestar laboral (Gutiérrez, 2019). Además, la principal relación entre los factores de riesgo psicosocial y la ciencia psicológica, se basa en la presencia de estrés, ansiedad o depresión, que se encuentran causadas o agravadas por el trabajo, por lo que se tratan de problemas de salud mental, y catalogados como más difíciles de gestionar, que los riesgos tradicionales (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

Respecto a los hallazgos encontrados en estudios anteriores, se destaca estudios como el de Salamanca et al. (2019), en donde se estudia la prevalencia de estos elementos dentro de distintos entornos en Latinoamérica a través de un método bibliográfico. El trabajo muestra como los también llamados RPS se originan por falta de relaciones sociales, además de las carencias propias de ambientes laborales y de su gestión. Además, señala la relación que estos factores se relacionan con fenómenos laborales como el ausentismo, al ser el estrés causa de enfermedades gastrointestinales e incluso depresión. Finalmente, el estudio concluye sobre la importancia de estudiar los RPS desde un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, que incluya el entorno laboral, personal, y estudie también al individuo.

Por otro lado, en el estudio de Sainz (2018), el estudio de la relación entre el riesgo psicosocial y la motivación laboral en *millennials*, demuestra que existe una correlación positiva entre bajos factores de riesgo psicosocial y mayor motivación laboral. Al introducir en la investigación rasgos de personalidad como la Apertura y Responsabilidad, se

descubre su correlación positiva con la motivación laboral de esta generación, y que a su vez la presencia de factores psicosociales, como la inseguridad, falta de liderazgo y baja posibilidad de desarrollo en el trabajo, afecta negativamente esta correlación.

Adicionalmente, el estudio de Ronzón et al. (2021) estudia el efecto de la presencia de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una fábrica de alimentos en Yucatán, México, entre más de 500 trabajadores. El estudio arroja que un 49% de colaboradores tiene presencia alta y media de factores de riesgo psicosocial, la mayor parte de ellos relacionados a la carga de trabajo, duración de la jornada de trabajo y condiciones generales del entorno laboral. Además, se determinó que la mayor cantidad de colaboradores con presencia de riesgo psicosocial son los pertenecientes al área comercial, dentro del canal moderno de ventas.

Finalmente, estudios como el de Martínez (2023) han mostrado, a través de una aproximación conceptual, la importancia de que se cuente con una identificación del espectro de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, de tal forma que se puedan generar estrategias para su mitigación, las mismas que deben fundamentarse a partir de legislación nacional que regule estos componentes para la protección de los trabajadores y la disminución de las enfermedades relacionadas con los mismos.

La relación de los factores de riesgos psicosociales con la rotación de personal se ve reflejada a lo largo de las referencias bibliográficas aquí descritas, en donde se evidencia que la presencia de factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral está vinculada a elementos de descontento que generan renuncias por parte de los trabajadores. Así lo confirma Paniagua & Gómez (2019), en donde se identifican factores como la alta demanda o exigencia de trabajo, resultando en una relación directa entre mayor presencia de estos indicadores y la alta frecuencia de renuncias tempranas y voluntarias por parte de los colaboradores.

Ahora bien, en lo referente a las teorías que explican el surgimiento de los factores de riesgo psicosocial, las referencias colocan su surgimiento en prácticas específicas de tipo laboral, dentro de la sociedad contemporánea, y que debe enmarcarse en las políticas que generan derechos (Martínez & Muñoz, 2018).

Otras hipótesis han buscado colocar el origen de estos elementos en el contenido y organización del proceso de trabajo; es decir, que a mayor intensificación de los procesos laborales, mayor incremento de los factores de riesgo psicosocial. Finalmente, como concepto de análisis académico-científico, los factores de riesgo psicosocial, se analizan desde la Sociología del trabajo y la revalorización del trabajo como elemento nato de la naturaleza humana, y que pueden ocasionar sufrimiento físico y mental, siendo una actividad que integral las dimensiones físicas, mentales y psíquicas del ser humano. La concepción sobre los factores de riesgo psicosocial como concepto articulador de todos los problemas laborales que puedan afectar a los trabajadores, y por ende, a las empresas y la economía (Neffa, 2019).

Adicionalmente, se destaca el papel de entidades globales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), como entes que han gestionado la atención a los factores de riesgo psicosocial. En este sentido, se planteó que el concepto “salud ocupacional” debe incluir la prevención de accidentes, es decir la seguridad y salud en el trabajo, así como el estrés psicosocial. Toda esta iniciativa se plasmó en la Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos del año 1994. Luego, la Declaración de Luxemburgo sobre la Promoción de la Salud en los Ambientes de Trabajo de la Unión Europea incluye reglamentación sobre la implementación de mejoras en los lugares de trabajo, tanto físicas como psicosociales. Ya en el 2006, la Declaración de Stresa en Italia, incluye el tratamiento de la salud laboral como un concepto integral que debe armonizar la seguridad y salud ocupacional, la promoción de la salud a través de la prevención de enfermedades y elementos psicosociales que surgen en los entornos laborales y que puedan afectar a la salud (Vázquez & Guerrero, 2021).

Revisión Literaria

La revisión de referencias en el presente estudio recoge bibliografía reciente sobre la relación existente entre la presencia de los factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal. Sin embargo, considerando la poca evidencia literaria existente en este campo, se han agregado también trabajos en torno al desempeño laboral.

Tabla 1 Revisión literaria sobre los factores de riesgos psicosociales y la rotación de personal y desempeño laboral

No.	Título	Año	Autores	Doi o link	Muestra	Metodología	Resultados
1	Incidencia del riesgo psicosocial en rotación del personal en empresa de transporte público colectivo	2021	Mesa, L., Quiroga, D., & Rendón, M.	https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/739	132 trabajadores activos de la empresa de transporte público colectivo de Sabaneta, Antioquía	Investigación descriptiva mixta, enfocada en la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la rotación de personal. Encuesta semiestructurada virtual compuesta de preguntas cerradas y abiertas	El indicador de rotación de personal de la empresa en el 2020 fue de 390 personas. Los factores psicosociales son aceptados como principales factores de rotación con un 89% de la muestra indicándolo. Además el factor que predominó en la rotación de personal fue la "sobrecarga de horarios", seguida del trato recibido de superiores y las características de las rutas del trabajo.
2	Incidencia de los factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma	2021	Medrano, G., Paredes, M., Ramírez, M., & Ramirez, E.	https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1137	Muestra no probabilística intencional de 120 empleados de los sectores de educación, salud y municipalidad	Investigación descriptiva cuantitativa. Cuestionario de factores psicosociales aplicado bajo consentimiento informado con 20 minutos para ser respondido.	El nivel de los factores de riesgo psicosocial dentro de las instituciones públicas parte del estudio es medio, con los principales elementos siendo: Condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, exigencias laborales, contenido y características de la tarea, papel laboral y carrera.
3	Factores psicosociales que inciden en la rotación del personal operativo empresa Openuevo Inversiones S.A.S en la Ciudad de Bogotá	2021	Cano, A., Gómez, A., Vargas, B., Sanz, D., & Gutiérrez	https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2968/Factores%20psicosociales%20que%20inciden%20en%20la%20rotaci%C3%B3n%20del%20personal%20operativo%20empresa%20Openuevo%20Inversiones%20S.A.S%20en%20la%20Ciudad%20de%20Bogot%C3%A1%20.pdf?sequence	Muestra de 15 trabajadores de género masculino y femenino.	Investigación cuantitativa. Encuesta presencial con aplicación de Escala de Likert que laboran en el área de producción de la empresa Openuevo Inversiones S.A.S.	Las principales razones de rotación de personal identificadas tienen que ver con factores de riesgo psicosocial como desmotivación laboral, insatisfacción en necesidades, conflicto de roles y falta de reconocimiento.
4	Factores de riesgo psicosocial intralaborales asociados a la rotación voluntaria del personal en una empresa de empaques	2019	Paniagua, S.; Gómez, E.	https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11164/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20intralaborales.pdf	Muestra de 1.162 empleados de la sección operativa (mayor índice de rotación del personal).	Estudio no experimental, cuantitativa e investigación descriptiva-exploratoria. Aplicación de batería de instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial y desarrollada por el Ministerio de Protección Social en 2010.	Se determina la presencia de personas con niveles altos y muy altos de presencia de factores de riesgo psicosocial. Los elementos con mayor dominio son: Demandas del trabajo, control sobre el trabajo, recompensas y relaciones sociales en el lugar de trabajo.

5	Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito	2018	Pozo, C.; Olano, O.	https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf	El universo está compuesto de los 26 colaboradores del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda.	Investigación descriptiva. Se utiliza la encuesta ISTAS 21 como instrumento para evaluar los riesgos psicosociales y un cuestionario de salida de la empresa para obtener datos relacionados con su salida y con los riesgos psicosociales.	Los factores de riesgo psicosocial con altos índices en el grupo de colaboradores son: Exigencias psicológicas (relacionadas con el grado de esfuerzo físico, intelectual o psicológico), inseguridad sobre las condiciones de trabajo o inestabilidad y la estima o valoración del trabajo. Mientras tanto factores como el apoyo social, la calidad de liderazgo, el doble horario u horario extendido de trabajo presentan índices medios de presencia. Todos estos índices son determinantes para incrementar los daños a la salud de los trabajadores. Además el estudio incluyó una propuesta para la mitigación de los factores encontrados, la misma que se basó en realizar charlas de concientización sobre estos riesgos y para balancear la vida personal y laboral, generar tiempos para pausas activas, implementar guía de buenas prácticas para prevención de riesgos psicosociales, etc.
6	Los riesgos psicosociales y su impacto en la rotación del personal de la empresa Esacero S.A.	2015	Chóez, T.	https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1320/1/Los%20riesgos%20psicosociales%20y%20su%20impacto%20en%20la%20rotaci%C3%B3n%20del%20personal%20de%20la%20empresa%20ESA%20CERO%20S.A..pdf	100% de la población de 153 colaboradores de la empresa Esacero S.A. Se validaron para tabulación 138 encuestas.	Investigación descriptiva y correlacional. Método estadístico. Se aplicarán dos instrumentos: Cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO y encuesta de datos sociodemográficos.	La investigación no arrojó una correlación positiva entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal. Arrojó recomendaciones para evitar la salida de personal, tales como la rotación interna de personal, política de ascensos, cambios de puesto con similares condiciones incluso entre regiones.
7	Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá	2022	Fonseca, M.; Solano, K.; Barragán, F.	https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2975/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y	Aplicación al universo entero de 30 colaboradores que forman parte de la empresa TRANSVOLCARGA .	Investigación cuantitativa y estudio explicativo. Se aplicará el cuestionario SUSES/ISTAS versión completa (135 preguntas), a través de un formulario de Google, para posterior procesamiento estadístico.	Se detecta la prevalencia de los siguientes factores de riesgo psicosocial, con nivel medio de exposición: Exigencias psicológicas, insuficientes posibilidades de desarrollo, grado de compensación por el trabajo. También se comprueba que todas tienen un nivel de afectación en el nivel de desempeño del trabajo, lo que también provoca baja de productividad.

Elaboración propia.

Los estudios de los factores de riesgo psicosocial relacionados de manera directa con la rotación de personal, nos expresan el reconocimiento de esta relación, de acuerdo a lo dicho por los colaboradores objeto del estudio. Del total de la tasa de rotación de una empresa de transporte público de Antioquía, casi un 90% aceptó como causa a estos factores, mientras que en los estudios de Cano y Paniagua, los resultados arrojaron también la presencia de factores de riesgo psicosocial en torno a la rotación voluntaria de colaboradores. Dentro de los factores de este tipo con mayor presencia en los colaboradores se encuentran la sobrecarga de horarios, conflicto de roles y demandas del trabajo, además de los malos tratos de los jefes y la falta de motivación y reconocimiento.

El caso más particular lo tiene Chóez, en donde no se detectó correlación positiva entre factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal, fenómeno que se presentó en el personal de la empresa Esacero S.A.

Por otro lado, los estudios enfocados en la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, hicieron alta presencia factores como: Exigencias psicológicas, inestabilidad y nuevamente la valoración del trabajo o motivación. Las exigencias psicológicas y la compensación por trabajo también se presentan en nivel medio dentro del estudio de Fonseca; mientras que en ambos se comprueba la generación de baja productividad a mayor presencia de estos factores. Finalmente en el estudio de Medrano, no se estudian relaciones del riesgo psicosocial con la rotación o desempeño, pero sí comprueban la presencia de este tipo de riesgos en los colaboradores, coincidiendo sobre todo la carga de trabajo y exigencias más el papel o rol laboral.

Limitaciones y Direcciones Futuras

La principal limitación de los estudios es que el levantamiento de información se hizo a través de instrumentos de medición, es decir encuestas, desarrolladas por los propios investigadores. Sólo tres de estos trabajos contienen la aplicación de instrumentos reconocidos dentro del ámbito de estudio de los riesgos psicosociales, tales como el ISTAS

y FPSICO. Además los estudios fueron mayormente implementados a colaboradores en funciones actuales dentro de las compañías donde se implementaron los estudios, más no se aplicó a casos de colaboradores salientes de las compañías. Sólo el estudio de Pozo, consideró la aplicación de un segundo cuestionario de salida para determinar la relación entre la salida en firme de colaboradores y la presencia de los factores de riesgo psicosocial.

En este sentido, es importante destacar la posibilidad de aplicar más instrumentos de medición en empleados salientes de compañías que permitan evaluar como su renuncia se genera por la presencia de estos factores de riesgo, independiente al tipo de instrumento aplicado.

Con estas bases bibliográficas estudiadas, se hace evidente la necesidad de investigar como la evidente relación entre los factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal se presenta o no en un grupo específico poblacional, como lo son los *centennials*, debido a que la mayor parte de los estudios en este campo se aplicación a su generación precedente. Además, es importante reconocer que la mayor parte de estos estudios tienen origen en países vecinos, como Colombia, desconociendo evidencia sobre la afectación de este tipo de factores de riesgo en una ciudad como Guayaquil y un país como Ecuador.

Capítulo dos: Metodología

El presente trabajo de investigación pretende desarrollarse mediante un diseño de investigación cuantitativo y una investigación de tipo no experimental, debido a que no se realiza manipulación deliberada alguna de los fenómenos o variables dentro del estudio, sino que se analiza el comportamiento de los fenómenos. Además, el diseño contiene una sección transversal, es decir que los datos de los jóvenes de entre 20 y 29 años se recogerá en un solo momento, propiciando la descripción de las variables que se pretenden estudiar (Vásquez J. , 2022).

Así mismo el alcance de la investigación será descriptivo en base a que se conocen previamente las condiciones del fenómeno que se pretende estudiar, en este caso los factores de riesgo psicosocial y su influencia en la rotación de personal. Lo que este alcance de investigación pretende es hacer una exposición y descripción de las características que se presentan en un determinado grupo de personas, aplicando análisis estadísticos (Ramos, 2020). Para este caso, el estudio se enfocará en la recolección, análisis e interpretación de información recogida directamente de un grupo de *centennials* con trabajo y estudios activos en la Universidad Tecnológica Ecotec. Esta sección del estudio buscará identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial y buscar su relación con la rotación de personal dentro de este grupo etario. El desarrollo de la fase cuantitativa busca cumplir los siguientes objetivos específicos: *a) Identificar los factores de riesgo psicosocial según percepción de jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil; y, b) Identificar los factores motivantes de la rotación laboral en jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil.*

De manera adicional, el presente estudio contiene un alcance correlacional ya que se pretende identificar también la relación que existe entre variables, cuantificando el nivel de influencia que una variable puede llegar a tener sobre otra (Hernández S., 2019). En este aspecto, el estudio buscará determinar el grado de incidencia que la variable dependiente, factores de riesgo psicosocial, tiene sobre la variable independiente, rotación de personal.

Esto se realizará bajo la interpretación del coeficiente de correlación, como medida específica que permite cuantificar cuál es la intensidad de la correlación lineal entre dos variables (JMP Statistical Discovery, 2024); y del nivel de significancia, como método de inferencia estadística para determinar si una supuesta característica de la población es compatible con lo que se observa en una muestra de la misma (Sánchez, 2021).

El instrumento aplicado dentro de esta sección del trabajo de investigación será el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, es un documento que permite evaluar y prevenir la presencia de factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Considerando que la versión que atañe a este trabajo es la versión breve, que se aplica en estudios cortos de investigación, el total de preguntas será de 20 preguntas relacionadas al factor de riesgo psicosocial, una por cada subdimensión, agrupadas en un total de 5 dimensiones de mayor alcance: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

Tabla 2 Dimensiones del formulario SUSESO-ISTAS21

Dimensión mayor	Cantidad de preguntas
Exigencias psicológicas	5
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	5
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	5
Compensaciones	3
Doble presencia	2
Total preguntas	20

Elaboración propia basada en Superintendencia de Seguridad Social, (2013).

El cuestionario SUSESO-ISTAS21, instrumento editado por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile, el mismo que será adaptado en una versión informática aplicada a través de un formulario de Googleforms.

De manera complementaria a la aplicación del cuestionario ISTAS, se plantea la creación de un cuestionario corto, compuesto de preguntas 3 objetivas, el mismo que

buscará definir la relación presente entre los factores de riesgo psicosocial detectados y la rotación de personal en el grupo poblacional producto del estudio.

Tabla 3 Identificación de la muestra en el estudio

Técnica	Grupo identificado	Muestra determinada
Purposive sampling	Estudiantes de la Universidad Ecotec, con una edad entre 20 y 29 años, y con vinculación laboral actual	103 estudiantes

Elaboración propia.

La muestra a la que se aplicará, tanto el cuestionario ISTAS, como el de autoría propia, se ha determinado bajo la técnica *purposive sampling*. En esta técnica de muestreo no aleatorio los participantes son seleccionados por el grado de asociación que tengan al fenómeno de estudio, asegurando la recopilación de información más apropiada, además de ayudar al cumplimiento de los objetivos del trabajo de investigación (Campbell, y otros, 2020). Considerando este principio, la muestra indicada es de 103 estudiantes de la Universidad Tecnológica Ecotec, con una edad entre 20 y 29 años, que cuenten actualmente con vinculación laboral.

Una vez revisado las características de la muestra arrojadas por el estudio realizado podemos determinar lo siguiente:

- En lo que corresponde al sexo, podemos determinar que la mayor parte de la muestra es de sexo masculino, con un 60,19% de los 103 encuestados. 39,81% son de sexo femenino.
- Por otro lado, casi el 80% de los estudiantes entre 20 y 29 años en nuestro estudio es soltero o soltera, mientras que el 9% es casado o casada. Le siguen un 6% de la muestra que es divorciado o divorciada. En menos rango, aparecen los encuestados en unión libre o de hecho.
- Dentro de los rangos de edades, los grupos etarios identificados en el estudio determinan que el grupo de 20 a 24 años representa el 50,49%, mientras que el grupo de 25 a 29 años representa el 49,52%.

- d. Dentro de los 103 encuestados en el estudio, el 31% cursan el noveno semestre de su carrera, el 18% están en el octavo semestre, casi 16% se encuentran en el séptimo semestre, mientras que casi el 10% están en el primer semestre. Los grupos de estudiantes en el segundo (3%) y el tercer (2%) semestre tienen la menos representatividad.
- e. Dentro de lo referente a las facultades a las que pertenecen los estudiantes parte de la muestra, 36,89% pertenecen a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, el 18,45% son futuros Ingenieros. De cerca, dentro de la Facultad de Marketing y Comunicación se encuentra el 17,48% de los encuestados, mientras que el 12,62% son estudiantes en la Facultad de Derecho y Gobernabilidad.
- f. En relación al origen de los encuestados, el 68% pertenecen a la ciudad de Guayaquil, 10% pertenece a otros cantones fuera del gran Guayaquil (Daule, Durán y Samborondón), 9% pertenece a los sectores de Daule. Adicionalmente, 7% de los encuestados pertenecen, tanto a Durán, como a Samborondón.
- g. En lo que respecta al nivel de responsabilidad laboral de los encuestados, el 45,63% se dedica a tareas de oficina, el 17,48% tienen otras tareas laborales a las registradas en las categorías de la encuesta. El mismo 17,48% es operario, 10,68% son técnicos y 8,74% tienen cargos gerenciales.
- h. Las ocupaciones laborales de los 103 encuestados denotan: El 26,21% trabajo en áreas administrativas o financieras, el 21,36% tiene puestos en departamentos operativos. 13,59% trabajo en áreas comerciales o de marketing, el 11,65% tiene tareas en otros departamentos. Los rangos de menor frecuencia son los colaboradores de áreas de Producción, con 2,91% y de departamentos de Tecnologías de la Información y Comunicación, con 4,85%.

Capítulo 3: Resultados de la Investigación

Los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los estudiantes de la Universidad Tecnológica Ecotec ayudará a mostrar las características generales de la muestra, así como determinará la existencia de los factores de riesgo psicosocial en el grupo etario y su relación con la rotación de personal.

En la tabla 12 se indica el análisis descriptivo de los riesgos psicosociales determinado por el instrumento ISTAS aplicado a los participantes de este estudio, arrojando los siguientes valores:

Tabla 4 Estadística descriptiva del estudio

Dimensiones psicosociales	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Dimensión exigencias psicológicas	17.864	3.534	5.000	25.000
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	18.767	3.747	5.000	25.000
Dimensión apoyo social en la empresa	19.058	3.262	5.000	25.000
Dimensión compensaciones	8.951	2.720	3.000	15.000
Dimensión doble presencia	5.660	2.345	2.000	10.000

Elaboración propia.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta propia que analiza la incidencia de la rotación laboral en los 103 encuestados, jóvenes *centennials*, de 20 a 29 años, que tienen una relación laboral y que estudian en la Universidad Tecnológica Ecotec.

Tabla 5 Rotación laboral en centennials con relación laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Ocasiones en cambio de trabajo en los últimos 5 años			
Más de una vez	30	29,13%	29,13%
Ni una vez	40	38,84%	67,97%
Una vez	33	32,03%	100%
Abandono de trabajo por presencia de factores de riesgo psicosocial			
Sí	69	66,99%	66,99%

Tabla 5 Rotación laboral en centennials con relación laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No	34	33,01%	100%
Factores de riesgo psicosocial - Motivos de abandono			
Mala compensación económica y emocional	64	62,14%	62,14%
Falta de apoyo de los jefes y compañeros en el trabajo	16	15,53%	77,67%
Falta de balance entre la vida personal y el trabajo	12	11,65%	89,32%
Inconformidad y falta de motivación con respecto a las tareas del trabajo	7	6,80%	96,12%
Estrés causado por las tareas de trabajo	4	3,88%	100%

Elaboración propia.

En la tabla 5, de acuerdo a las respuestas dadas por los *centennials* encuestados, el 61,16% ha cambiado de trabajo, al menos una vez en los últimos 5 años: 29,13% ha cambiado su lugar de trabajo más de una vez y el 32,03% lo ha hecho una vez. Sin embargo, la mayor frecuencia de encuestados, 38,84% no han cambiado de trabajo en el último lustro. Por otro lado, el 67% de los participantes del estudio considera a la presencia de factores de riesgo psicosocial como una razón para rotar de trabajo.

Finalmente, la mala compensación económica y emocional tiene un 62,14% de frecuencia, mientras la falta de apoyo de los jefes y compañeros en el lugar del trabajo tiene un 15,53% de frecuencia. El factor estrés por causas de trabajo es determinado con la frecuencia más baja (3,88%).

En la siguiente parte de los resultados, se mostrarán los datos obtenidos en p (factor de correlación) encontrados entre las 5 dimensiones del cuestionario ISTAS para la medición de los factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal.

Tabla 6 Correlación entre exigencias psicológicas y rotación de personal
Dimensión exigencias psicológicas

Categorías	Suma total de cuadrados	gl	Media cuadrática	Cociente de dos Varianzas	P
Ocasiones de cambio de trabajo	6.322	2	3.161	0.249	0.780

Abandono de trabajo	26.093	1	26.093	2.112	0.149
Motivo de abandono de trabajo	161.256	4	40.314	3.550	0.010

Elaboración propia.

En la tabla 6, existe una diferencia entre los motivos de abandono de trabajo con el esfuerzo o las exigencias psicológicas que los *centennials* tienen en sus trabajos. Existe una diferencia dentro de los motivos de abandono de trabajo entre la inconformidad y falta de motivación con respecto a las tareas del trabajo y la mala compensación económica y emocional.

Tabla 7 Correlación entre trabajo activo y desarrollo de habilidades con la rotación de personal

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

Categorías	Suma total de cuadrados	gl	Media cuadrática	Cociente de dos Varianzas	P
Ocasiones de cambio de trabajo	22.765	2	11.383	0.807	0.449
Abandono de trabajo	32.191	1	32.191	2.322	0.131
Motivo de abandono de trabajo	69.054	4	17.263	1.241	0.299

Elaboración propia.

En la tabla 7, las mediciones no indican significancia de interés para el estudio entre la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y la rotación de personal en *centennials*.

Tabla 8 Correlación entre el apoyo social de la empresa y la rotación de personal

Dimensión apoyo social en la empresa

Categorías	Suma total de cuadrados	gl	Media cuadrática	Cociente de dos Varianzas	P
Ocasiones de cambio de trabajo	13.608	2	6.804	0.635	0.532
Abandono de trabajo	29.635	1	29.635	2.834	0.095
Motivo de abandono de trabajo	102.559	4	25.640	2.556	0.044

Elaboración propia.

En la tabla 8, se nota una diferencia en los motivos de abandono de trabajo en relación al apoyo recibido por los encuestados por parte de sus compañeros o superiores dentro del ambiente laboral.

En el análisis *post hoc*, todos los factores de riesgo tienen la misma relevancia que “el apoyo social del jefe y los compañeros”, siendo estos: Mala compensación económica y emocional, falta de balance entre la vida personal y el trabajo, estrés causado por el trabajo y falta de motivación e inconformidad.

Tabla 9 Correlación entre compensaciones y la rotación de personal

Dimensión compensaciones

Categorías	Suma total de cuadrados	gl	Media cuadrática	Cociente de dos Varianzas	P
Ocasiones de cambio de trabajo	3.375	2	1.688	0.225	0.799
Abandono de trabajo	0.493	1	0.493	0.066	0.798
Motivo de abandono de trabajo	76.605	4	19.151	2.768	0.032

Elaboración propia.

En la tabla 9, también se muestra una significancia de interés entre el motivo de abandono de trabajo de los encuestados y la compensación económica y emocional recibida en la empresa.

En la comparación *Post Hoc* realizada entre esta dimensión con las demás, notamos que otras dimensiones que son percibidas de igual manera son: Falta de apoyo de los jefes y compañeros, inconformidad y falta de motivación. Mientras tanto, factores que tienen mayor relevancia para los encuestados son: Estrés causado por el trabajo, falta de balance entre la vida personal y el trabajo.

Tabla 10 Correlación entre doble presencia y la rotación de personal

Dimensión doble presencia

Categorías	Suma total de cuadrados	gl	Media cuadrática	Cociente de dos Varianzas	P
Ocasiones de cambio de trabajo	5.853	2	2.927	0.527	0.592
Abandono de trabajo	0.868	1	0.868	0.156	0.693

Motivo de abandono de trabajo	37.958	4	9.489	1.778	0.139
-------------------------------	--------	---	-------	-------	-------

Elaboración propia.

La tabla 10 no muestra significancia de interés para el análisis de la doble presencial laboral como factor de incidencia en la rotación de los participantes de la encuesta.

3.1. Discusiones

Dentro del análisis más simple, es importante indicar que los factores o dimensiones de riesgo psicosocial con mayor influencia en el entorno psicosocial analizado son: Apoyo social en la empresa, trabajo activo y desarrollo de habilidades y exigencias psicológicas.

Por otro lado, dentro de los factores con mayor relevancia entre los *centennials* encuestados, podemos percibir que 6 de cada 10 jóvenes entre 20 y 29 años han cambiado de trabajo, al menos una vez, dentro de los últimos 5 años. Adicionalmente, los factores de riesgo psicosocial se identifican como los causantes de esta rotación. De manera general, las compensaciones y la falta de apoyo social en el trabajo, como los principales motivos detonantes para la rotación.

Tomando en cuenta las significancias estadísticas, podemos determinar que el estrés laboral y la falta de balance entre la vida personal y profesional son más determinantes que una mala compensación para los *centennials*, a la hora de dejar un puesto de trabajo. Por otro lado, otro factor de riesgo con peso es la falta de apoyo social de la empresa, el cual es tan relevante que los demás factores analizados a la hora de que los *centennials* abandonen su trabajo. Estos hallazgos se relacionan también a los objetivos de la investigación.

En otro factor relacionado a los objetivos planteados, el estudio ha logrado identificar que los factores de riesgo psicosocial con mayor presencia en los jóvenes entre 20 y 29 años encuestados son las exigencias psicológicas, el apoyo social en el lugar de trabajo, además de la falta de balance entre la vida personal y profesional.

En el contexto de la literatura, los hallazgos encontrados se relacionan con el trabajo de Paniagua y Gómez, en cuanto también se presentan como factores de riesgo psicosocial con alta presencia a las exigencias psicológicas y el apoyo de los líderes y compañeros. De igual forma se reconoce al apoyo social en el trabajo y a las recompensas como factores que determinan la decisión de abandonar el trabajo. En el estudio de Fonseca, también se reconoce la presencia del factor “trabajo activo y posibilidades de desarrollo”, además de las “compensaciones” y el “apoyo social en la empresa”, los mismos que influyen en la rotación de personal. Ambos estudios fueron aplicados a trabajadores de varias empresas, por lo que no se relacionan directamente a un grupo etario, a diferencia del presente estudio, que se direcciona a los *centennials*.

Los resultados indicados en este estudio sirven de respaldo para la toma de decisiones de los directivos de talento humano, que deben priorizar las estrategias que permitan el control y disminución de los niveles de estrés laboral, la priorización del balance entre la vida laboral y personal y el fomento de una cultura de apoyo entre compañeros de trabajo, además de liderazgo asertivo para los altos cargos gerenciales.

3.2. Limitaciones

Las limitaciones más importantes dentro del presente estudio son:

- a) Limitaciones académicas: La muestra que se ha considerado en el estudio ha sido una determinada de manera no probabilística, es decir no es producto de un cálculo estadístico.
- b) Limitaciones de niveles de análisis: El estudio ha considerado el análisis de la presencia de los factores de riesgo psicosocial, únicamente a través del formulario ISTAS, uno de los más cortos y de fácil aplicación. Este cuestionario fue aplicado, debido a la falta de tiempo para el desarrollo del estudio.

Capítulo cuatro: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Con respecto al objetivo específico uno: *“Identificar los factores de riesgo psicosocial según percepción de jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil.”*, el estudio ha logrado identificar dentro del grupo etario de los *centennials*, son: exigencias psicológicas, el apoyo laboral dado por los jefes y compañeros, la integración, el grado de participación en la toma de decisiones, además de las expectativas de crecimiento profesionales mantenidas por los colaboradores dentro del trabajo y el desbalance que existe entre los horarios y tareas del trabajo y la vida personal de los trabajadores *centennials*.

Con respecto a los objetivos específicos dos: *“Identificar los factores motivantes de la rotación laboral en jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil.”*, y tres: *“Determinar la relación entre riesgo psicosocial y rotación laboral en jóvenes de 20 a 29 años en la ciudad de Guayaquil.”*, se ha comprobado que existe una relación directa entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y el abandono del lugar de trabajo, por parte de los *centennials*, sobre todo considerando que dentro de los últimos 5 años, la mayoría de los participantes del estudio han cambiado de trabajo, al menos una vez. Dentro de los factores de riesgo psicosocial más relevantes hallados en el estudio podemos ver que: a) El estrés del trabajo y la falta de balance entre vida personal y laboral tienen mayor incidencia en los *centennials* a la hora de rotar en el trabajo, incluso por sobre las compensaciones recibidas. Esto habla de la importancia del bienestar dentro del trabajo que esperan recibir los colaboradores pertenecientes a este grupo etario. b) El apoyo social en la empresa también es un factor de riesgo psicosocial determinante para los jóvenes colaboradores a la hora de considerar dejar su lugar de trabajo, a pesar de que su relevancia no es mayor a la de los otros factores de riesgo identificados por el formulario ISTAS.

Recomendaciones

- a) Ampliar los rangos de estudio de los factores de riesgo psicosocial y grupo etario *centennials* dentro de varios tipos de industria o tipo de tareas laborales realizadas (operarios, administrativos, gerenciales).
- b) Determinar una muestra probabilística para el estudio de los factores de riesgo psicosocial y su influencia dentro de la rotación de personal para los *centennials*.
- c) Determinar a futuro estrategias que permitan reducir los índices de relevancia de los factores de riesgo psicosocial en la rotación laboral de los jóvenes de entre 20 y 29 años.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Belduma, G., Toapanta, E., González, E., & Burneo, D. (2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. *Polo del Conocimiento*, pp. 1592-1617.
- Bernal, J., Bruges, A., Miranda, C., & Orozco, A. (2020). *Propuesta De Investigación sobre Rotación De Personal En La Empresa Comerbas S.A.S*. Bogotá.
- Bravo, S., Orellana, M. J., & Tapia, N. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda . *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, pp. 3630.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., & Walker, K. (2020). *Purposive sampling: complex or simple? Research case examples*. Tasmania: Journal of Research in Nursing.
- Castillón, R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC: <https://core.ac.uk/download/pdf/323347585.pdf>
- Coello, F. (2023). *Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano: Un abordaje desde el derecho a la salud mental* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Cosio, K. (2021). *Rotación de Personal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Delgado, V., Rey, M., & López, A. (2021). *Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100024
- Eude Business School. (Febrero de 2023). Cambio generacional: ¿Qué demandan los jóvenes en el trabajo? : <https://www.eude.es/blog/cambio-generacional-que-demandan-los-jovenes-en-el-trabajo/>
- Fabela, V., & Melgoza, R. (2021). *EL AMBIENTE LABORAL Y LA “ROTACIÓN” DE LOS JÓVENES MILLENNIALS EN LAS EMPRESAS DE SUPERMERCADO DE CIUDAD JUÁREZ*. Academic Journal of Studies in Society, Sciences and Technologies – Geplat Papers: file:///C:/Users/UTEG/Downloads/50-Article%20Text-156-1-10-20210516%20(1).pdf
- Fonseca, M., Solano, K., & Barragán, F. (2022). *Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá*. Bogotá: Universidad ECCL.
- Forbes. (Junio de 2023). *Millennials y generación Z son los empleados que más rotan en las empresas*. <https://forbes.co/2023/06/13/capital-humano/millennials-y-z-son-los-empleados-que-mas-rotan-en-empresas>
- González, C. (Agosto de 2021). Foco Talent Analytics: <https://www.focotalent.com/post/el-coste-de-la-rotaci%C3%B3n-de-personal>

- Gutiérrez, P. (2019). *La importancia de medir los factores psicosociales en el lugar trabajo*. <https://ucsc.cl/medios-ucsc/noticias/la-importancia-de-medir-los-factores-psicosociales-en-el-lugar-trabajo/#:~:text=%C2%BFPor%20qu%C3%A9%20es%20importante%20medir,de%20trabajo%20y%20las%20organizaciones>.
- Hernández, S. (2019). *Metodología de Investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill / Interamericana de Editores S.A.
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M., & Cruz, L. (2017). *Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*. Revista Sociología Contemporánea.
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2018). *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales*. <https://pdfs.semanticscholar.org/6907/c89546302128eb86b84b071e139210e5449b.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Septiembre de 2023). Guayaquil cuenta con una población mayoritaria de mujeres y una reducción en el promedio del número de integrantes de hogar: <https://www.eluniverso.com/guayaquil/comunidad/censo-ecuador-cifras-en-guayaquil-analisis-estadisticas-nota/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC.
- JMP Statistical Discovery. (2024). *Coeficiente de correlación*. https://www.jmp.com/es_es/statistics-knowledge-portal/what-is-correlation/correlation-coefficient.html#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20coeficiente%20de,se%20simboliza%20con%20la%20r.
- Manrique, A. (2022). *Riesgo psicosocial en el trabajo: el concepto*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Martínez, D., & Muñoz, W. (2018). *La gubernamentalidad y el dispositivo científico-político del riesgo: la teoría de los factores de riesgo psicosocial*. <https://www.scielo.cl/pdf/cmoebio/n62/0717-554X-cmoebio-62-00170.pdf>
- Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*.
- Mesa, L., Quiroga, D., & Rendón, M. (2021). *Incidencia del riesgo psicosocial en rotación del personal en empresa de transporte público colectivo*. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/739>
- Neffa, J. (2019). *Un nuevo campo de estudio para la Sociología del trabajo: Los riesgos psicosociales en el trabajo*. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1541/2319>
- Ordoñez, S., Luy, W., & Merino, J. (2023). *Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral*. Guayaquil: 593 Digital Publisher.

Organización Mundial de la Salud. (Septiembre de 2022). La salud mental en el trabajo: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Paniagua, S., & Gómez, E. (2019). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES ASOCIADOS A LA ROTACIÓN VOLUNTARIA DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE EMPAQUES*. Medellín: Universidad de Antioquía.

Ponce, D., Buenaño, V., Carrasquero, S., Bravo, O., & Aguirre, D. (2023). *Informe de Medición del Ecosistema de Emprendimiento de Guayaquil*. Guayaquil: Grupo de Ecosistemas Inteligentes de América Latina.

Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Prefectura del Guayas. (2024). Ciudad de Guayaquil: <https://guayas.gob.ec/cantones-2/guayaquil/#:~:text=La%20capital%20de%20la%20provincia,al%20oeste%20del%20r%C3%ADo%20Guayas>.

Ramos, C. (2020). *Los Alcances de una Investigación*. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Romero, A., & Almeida, L. (2023). Desafíos de la Gestión del Talento Humano en época de pandemia en empresas privadas priorizadas de Latacunga. *Revista de Investigación Sigma*, 159 - 170.

Ronzón, J., Jiménez, O., & Cerón, A. (2021). Efectos de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la industria alimentaria. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, pp. 1-11.

Sainz, E. (2018). Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millenials. *MLS Psychology Research*, pp. 41-60.

Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*, pp. 39-45.

Sánchez, M. (2021). La significancia estadística y los intervalos de confianza: ¿qué me indican y cómo puedo interpretarlos?: <https://cyrs.zaragoza.unam.mx/wp-content/uploads/2021/08/08-M-La-significancia-estadistica-y-los-intervalos-de-confianza-%C2%BFque-%CC%81-me-indican-y-co-%CC%81mo-puedo-interpretarlos3-1.pdf>

SCM Latam. (Julio de 2023). Rotación de Personal: Cómo afecta a las grandes empresas: <https://scmlatam.com/rotacion-de-personal-efecto-en-empresas/>

Secretaría Central de ISO. (2021). <https://cdn.standards.iteh.ai/samples/64283/63a5b75629174170a893da725e6b8fbe/ISO-45003-2021.pdf>

Serrano, C., & Vargas, D. (2022). *Análisis de causas, efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en áreas comerciales en Asesores de Ventas en Colombia entre 2018 y 2021*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6748>

- Servicio Ecuatoriano de Normalización. (2024). Normas Oficializadas:
<https://www.normalizacion.gob.ec/normas-oficializadas/>
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2022). *Factores y Riesgos Psicosociales del Trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina.
- Superintendencia de Seguridad Social. (Noviembre de 2013). *Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS 21* . Obtenido de <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/MANUAL-breve-ISTAS-11-11-2013.pdf>
- Tomalá, M., Domínguez, Y., Maza, E., & Villamar, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Revista Higía de la Salud*.
- Vásquez, F., Napán, A., & Miranda, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA, Vol.9 N.o*, pp. 29-42.
- Vásquez, J. (2022). *Diseño de Investigación*.
<https://www.anahuac.mx/mexico/biblioteca/sites/default/files/inline-files/disenodeinvestigaagos19.pdf>
- Vázquez, I., & Guerrero, A. (2021). *Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones* .
<https://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/3797/1/Nuevo%20Paradigma%20de%20los%20Factores%20de%20Riesgos%20Psicosociales%20en%20las%20Organizaciones.pdf>
- Zaballa, P., Ojeda, Y., Medina, Y., & Medina, A. (2021). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal*. Cuba: Universidad Americana.