



Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil.

Psychosocial risk factors that affect job performance in the administrative area of the Bolivariano Technological Institute of Guayaquil.

Tatiana Campoverde Coronel¹

tcampoverde@bolivariano.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-8628-4937>

Karina Muñoz Loo²

kmunoz@uteg.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-5295-1516>

Resumen

En todas las empresas están presentes los factores de riesgo psicosociales que afectan al desarrollo del trabajo, la salud física y social de los colaboradores de dicha empresa. Por lo cual se propone un plan de prevención de riesgos psicosociales en el desempeño laboral, de los trabajadores en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. Por lo cual tiene un estudio descriptivo porque se quiere analizar características y rasgos importantes basado en los factores de riesgo psicosocial y como estos influyen en el desempeño laboral. Tiene un enfoque cuantitativo su técnica es la encuesta en la cual se aplica a los 30 trabajadores del instituto siendo este número de pobladores y muestra. Para poder analizar la presencia de riesgos psicosociales se utiliza el cuestionario ISTAS 21 en el cual se miden seis dimensiones psicosociales como: exigencias psicológicas, trabajo activo, inseguridad, apoyo social doble presencia y compensación en la cual se califica al instituto con tres opciones: bajo, medio y alto. Se detecta que de las 6 dimensiones de factores de riesgo solo 3 están en un riesgo alto, teniendo como resultado que el Instituto está en un nivel medio por consiguiente se da unas recomendaciones para todo su personal administrativo.

Palabras clave: Desempeño laboral, riesgo psicosocial, doble presencia, trabajo activo, inseguridad, apoyo social, compensación

Abstract

Psychosocial risk factors that affect the development of work, the physical and social health of the company's employees are present in all companies. Therefore, a psychosocial risk prevention plan is proposed in the work performance of workers in the administrative area of the Bolivarian Technological Institute of Guayaquil. Therefore, it has a descriptive study because it wants to analyze important characteristics and traits based on psychosocial risk factors and how these influence job performance. It has a quantitative approach, its technique is the survey in which it is applied to the 30 workers of the institute, being this number of inhabitants and sample. In order to analyze the presence of psychosocial risks, the ISTAS 21 questionnaire is used, in which six psychosocial dimensions are measured, such as: psychological demands, active work, insecurity, social support, double presence, and compensation, in which the institute is rated with three options: low, medium and high. It is detected that of the 6 dimensions of risk factors, only 3 are at high risk, with the result that the Institute is at a medium level, therefore recommendations are given for all its administrative staff.

Keywords: Job performance, psychosocial risk, double presence, active work, insecurity, social support, compensation.

1 Introducción

Con la investigación se busca identificar los factores psicosociales en el trabajo presentes en una empresa. Los cuales están expuestos los trabajadores, también identificar el estrés laboral presente en dicho lugar, esto con el propósito de mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo, además mejorar la calidad de vida de la población económicamente activa; se busca identificar y minimizar los factores psicosociales para mejorar la percepción del clima de seguridad y salud, generando ambientes saludables de trabajo, previniendo los accidentes de trabajo y las enfermedades relacionadas al trabajo, todo en beneficio del crecimiento económico de la organización y del país. Los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo, a la salud física, psíquica y/o social del colaborador podrían generar riesgos como: estrés laboral, síndrome de burnout, fatiga, mobbing, violencia laboral, acoso sexual, etc., que potencialmente pueden ocasionar daño crónico. La intervención sobre estos factores aún está pendiente en las entidades públicas y privadas, gestionar este tipo de atención podría considerarse como una herramienta preventiva para la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas, lo que propiciará una mejor gestión de los colaboradores y de la organización, logrando un mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción.

El riesgo laboral son riesgos siempre existirán en cualquier entorno en donde se desarrolle el ser humano, ya sea en su ámbito laboral, familiar, social, etc., debido a que el ser humano no tiene la capacidad de controlar las situaciones o factores externos a el que puede afectar o perjudicar la salud o bienestar psicosocial. Pero existe la posibilidad de reducir la probabilidad de que estos riesgos le afecten en cualquier entorno en donde se desenvuelva. (Valdez, 2018)

Los riesgos laborales comprenden todas las actividades que las personas realizan dentro del entorno laboral ya sean físicas o intelectuales derivado de una relación que existe entre la persona, el trabajo y el entorno en donde lo realiza y esto puede llegar a generar daños: físicos, mecánicos, ergonómicos, biológicos, químicos y psicosociales. (Díaz, 2015)

Los riesgos psicosociales son el bienestar, la calidad de vida y la salud laboral dependen de las particularidades ambientales, culturales y el entorno en donde se desarrolla el trabajo. Los riesgos psicosociales siempre han existido, lo que ha cambiado es la forma en que se los percibe, debido a los cambios sociales, las nuevas metodologías de trabajo, los cambios ocupacionales y el cambio de las relaciones profesionales favoreciendo para el crecimiento de este tipo de riesgos, hasta el punto de considerarlo un problema grave dentro de las organizaciones por la afectación que se presentan al momento de la consecución de los objetivos. (Asociación Chilena de Seguridad, 2019) .

Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza que ocasionan accidentes como también enfermedades de todo tipo, es por ello que durante las 4 últimas décadas el mundo se ha visto enfrentado a grandes cambios en las prácticas que rigen las medidas laborales, encontrándose en un contexto de globalización y competitividad caracterizado por la presencia de avanzada tecnología y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible, por tal razón los apresurados cambios en el mercado del trabajo, en las condiciones

laborales y en las normas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores.

Este pensamiento viene evolucionando, trayendo avances significativos que han generado una concepción de la prevención de los riesgos y accidentes laborales. En este sentido está abierto un panorama interesante para evaluar los ambientes de trabajo ya que las empresas no deben descuidar los factores que influye directamente en la productividad del colaborador, orientando de esta manera sus esfuerzos hacia una comprensión integral de la dimensión humana, con la suposición que si el trabajador se encuentra en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la producción y disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento. (Peiró, 2014)

Los factores de riesgos psicosociales se pueden definir como las características que se perciben dentro de ambiente de trabajo y que afecta de manera emocional, física y psicológica que va creciendo o acumulándose, por ejemplo para en un trabajador que está en un puesto donde está relacionado con constante carga mental, sobrecarga de trabajo o que tiene que soportar un trato de indiferencia por parte de sus compañeros o superiores, el riesgos está presente pero no es evidente desde los primeros momentos y se puede exponer después con un fuerte impacto anímico y emocional. (Sánchez, 2017)

Factores de riesgos psicosociales Para (Asociación Chilena de Seguridad, 2019) los riesgos psicosociales se pueden clasificar en seis, los cuales son:

Organización y condiciones del empleo: se refiere la seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; relación trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.

Demandas psicológicas: exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.

Violencia y acoso: existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.

Relaciones al interior del trabajo: alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de roles; evalúa la calidad del liderazgo; la calidad de la relación con los superiores; el apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.

Doble presencia: apunta a las preocupaciones que las tareas domésticas y/o del ambiente familiar producen en el trabajador(a).

Factores debidos a la organización de trabajo dentro de este grupo se puede considerar incluidos los factores psicosociales debidos a: la estructura de la organización, la organización del tiempo de trabajo, y las características de la empresa

Estructura de la organización es el comportamiento de la persona se encuentra condicionada por sus propias características y la situación en la que se encuentra. Por ello, la organización debe adecuar su estructura para conseguir el máximo logro de satisfacción laboral, centrandose sus actuaciones en los siguientes factores psicosociales: comunicación en el trabajo, estilos de mando y participación en la toma de decisiones (Cortez 2012, 614).

La estructura de la organización forma parte fundamental en el desempeño de los trabajadores y a su vez tiene una estrecha relación y coadyuva a la manifestación de riesgos psicosociales, los cuales pueden ser los causantes de un estancamiento en lo relacionado a conseguir índices máximos de satisfacción laboral (Cortez 2012, 614).

Comunicación en el trabajo es la comunicación en la empresa contribuye en gran medida al logro de un adecuado clima de trabajo ya que el ser humano es por esencia un ser social y como tal tiene necesidad de comunicarse con los demás. Como se verá en el correspondiente tema las comunicaciones, ya sean descendentes, ascendentes o colaterales, deben ser potenciadas con el fin de evitar el aislamiento del trabajador dentro del grupo de trabajo, ya que una comunicación escasa o deficiente puede ser causa de insatisfacción, estrés o de conflictos laborales o personales (Cortez 2012, 614).

El ser humano necesita estar en comunicación constantemente y con mucha más razón dentro de su puesto de trabajo dependiendo del proceso que esté realizando, una buena comunicación no solo depende de los canales informativos, sino también de quien la genera, el aislarse en el lugar de trabajo por la falta de comunicación puede generar conflictos a la persona involucrada (Cortez 2012, 614).

Estilos de mando es el mando en la empresa es el encargado de facilitar la información, dar las órdenes e instrucciones, asignar tareas o funciones, etc., y como tal, puede adoptar diferentes estilos: autocrático, paternalista, laissez faire, democrático, etc., siendo el estilo democrático o participativo el que más beneficios aporta al encontrarse los trabajadores más satisfechos (aumento de su bienestar y enriquecimiento de su personalidad y aumento de la productividad de la empresa) (Cortez 2012, 615).

Dentro de un grupo social y con mayor razón en una organización los estilos de mando son la base fundamental para el crecimiento de la misma, estos son los indicados o los llamados a establecer una cohesión de grupo lo suficientemente estable tanto para el desarrollo de la organización como el personal (Cortez 2012, 615).

Participación en la toma de decisiones si la participación del personal de la empresa se considera necesaria en la toma de cualquier tipo de decisión, en el caso de la seguridad y salud adquiere un papel preponderante ya que sólo contando con la participación de todos y cada uno de los trabajadores se puede llegar alcanzar compromisos en este tema. Para que ello sea posible es necesario que la organización del propio trabajo favorezca la participación y que el grupo

adquiera la madurez necesaria, que viene dada por la capacidad de funcionar por sí mismo (Cortez 2012, 615).

La participación de los trabajadores es fundamental en temas relacionados con la seguridad y salud ocupacional, ya que ellos conocen cuales son los riesgos dentro de cada puesto de trabajo, es importante manifestar que esta participación debe llevarse bajo ciertos parámetros, los cuales deben ser establecidos conjuntamente entre la gerencia y los representantes de los trabajadores (Cortez 2012, 615).

Asignación de tareas “la falta de asignación de tareas, con claridad en cuanto a su contenido, las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que le corresponde tomarlas, pueden ser causa de conflictos de competencias, que además de incidir sobre la productividad pueden ser causa de estrés” (Cortez 2012, 615).

La designación de tareas debe realizarse con claridad, indicando a la persona responsable de cada proceso las tareas puntuales y manejar un tiempo determinado para la retroalimentación de la misma, con el fin de evitar conflictos y malas interpretaciones en la designación de tareas (Cortez 2012, 615).

Jornadas de trabajo y descanso a la hora de establecer las jornadas de trabajo (su duración y distribución) deberá tenderse a la consecución del necesario triple equilibrio físico, mental y social del trabajador. Por lo que se deberá tener en cuenta, no sólo su rendimiento, su consumo energético y su posibilidad de recuperación, sino también sus necesidades personales, familiares y sociales. Una jornada de trabajo excesiva puede ser causa de fatiga en el trabajador, pudiendo, además, si el tiempo de descanso es insuficiente, ser causa de una disminución de su rendimiento y aumento del riesgo de accidentes o enfermedades (Cortez 2012, 616).

La duración de una jornada laboral es importante tomarla en consideración para el desempeño laboral del trabajador y para su bienestar biopsicosocial, en la cual se deben considerar las actividades urgentes a realizar en las primeras horas de la jornada laboral y paulatinamente en orden jerárquico las demás, de esta manera se podrá evitar la prolongación de la jornada laboral (Cortez 2012, 616).

En estrecha relación con la jornada de trabajo se encuentra el tema de las pausas y los descansos que se deben introducir en la misma, con el fin de permitir que el trabajador se recupere, evitando la fatiga en aquellos casos en los que el trabajo resulte especialmente monótono, requiera de esfuerzos físicos importantes o se realice en condiciones ambientales desfavorables (ruido, altas temperaturas, etc.). Establecer pausas cortas y una mayor que suponga una rotura con el trabajo que se realiza, estudiando desde el punto de vista ergonómico, su número, duración y distribución en función de las curvas de fatiga y recuperación, pueden conducir no sólo a un aumento de la productividad sino a una disminución del número de accidentes y de la fatiga y a un mejoramiento del estado de salud en el trabajador (Cortez 2012, 616).

Las denominadas pausas activas son fundamentales en las organizaciones ya que desconectan al trabajador por un instante de la tensión laboral que se ejerce sobre este, de tal manera que puede realizar movimientos que sirvan como relajación y descanso de las articulaciones y de

igual manera un aumento en la concentración factor principal en el desencadenamiento de accidentes laborales (Cortez 2012, 616).

El desempeño laboral en los empleados es considerado como el pilar fundamental para desarrollar el éxito y mejores oportunidades dentro de una organización, por esta razón existe un gran interés por los encargados de recursos humanos en mejorar los aspectos que puedan medir y evaluar el desempeño. En este sentido el desempeño laboral son las acciones o comportamientos que se puede observar en los empleados que ayudan a la consecución de los objetivos de la organización, estos pueden ser medidos en base 7 a las competencias que cada puesto requiera y su nivel de contribución. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2016)

Entre los factores que influyen en el desempeño laboral se pueden mencionar varios aspectos que influyen directamente al desempeño laboral los cuales pueden ser internos y externos y se ven reflejados en el rendimiento o la labor efectuada por una persona en su lugar de trabajo al realizar sus funciones o tareas asignadas, siendo estas positivas o negativas. (Carrillo, 2015)

2 Metodología

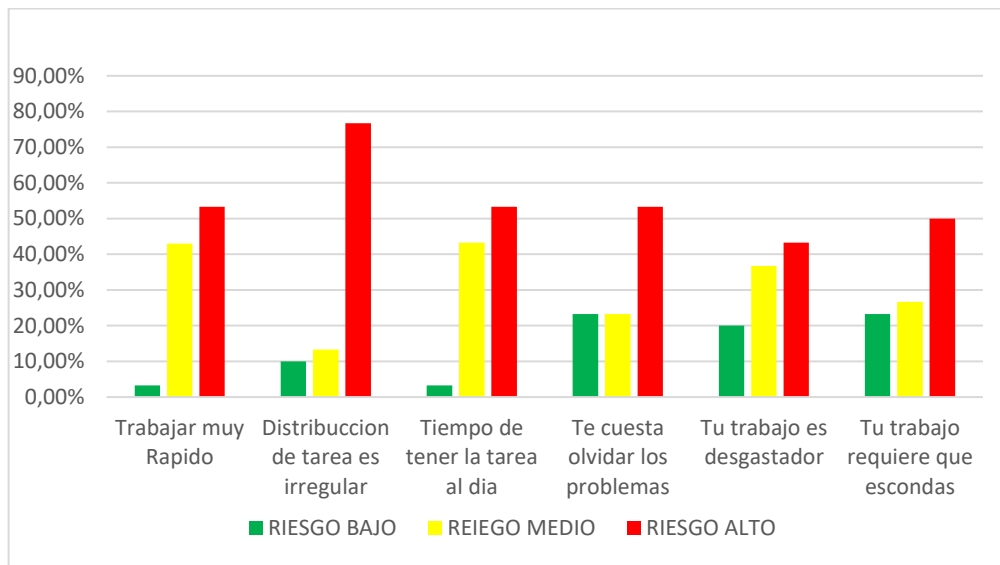
Es un estudio cuantitativo su enfoque de investigación es exploratoria, descriptivo . En esta investigación es realizada a los trabajadores del área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de la ciudad de Guayaquil que está conformado por 30 personas que es el número de pobladores y la muestra.

Una vez realizada la identificación y priorización de riesgos psicosociales, se analizan las consecuencias que cada uno de ellos provoca en su desempeño, para así proponer un plan de prevención, el cual consiste en recomendaciones que se deben tomar para prevenir y disminuir el impacto de los mismos en el desempeño. Entre las técnicas de recolección de información que se utiliza es la encuesta, para conocer los datos requeridos en la investigación y el instrumento a utilizar fue el cuestionario ISTAS 21 para la evaluación de riesgos psicosociales elaborado por la propia organización, con el fin de obtener datos probablemente relacionados con el desempeño laboral y con los riesgos psicosociales. Para medir los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario ISTAS 21, el mismo que consta de 30 preguntas y 6 apartados o dimensiones psicosociales entre las cuales están las exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad, doble presencia y compensación

3 Resultados y discusión

Una vez que se realizó la aplicación del cuestionario ISTAS 21 a los trabajadores encuestados se hace el siguiente análisis de cada una de las dimensiones psicosociales obteniendo los siguientes resultados:

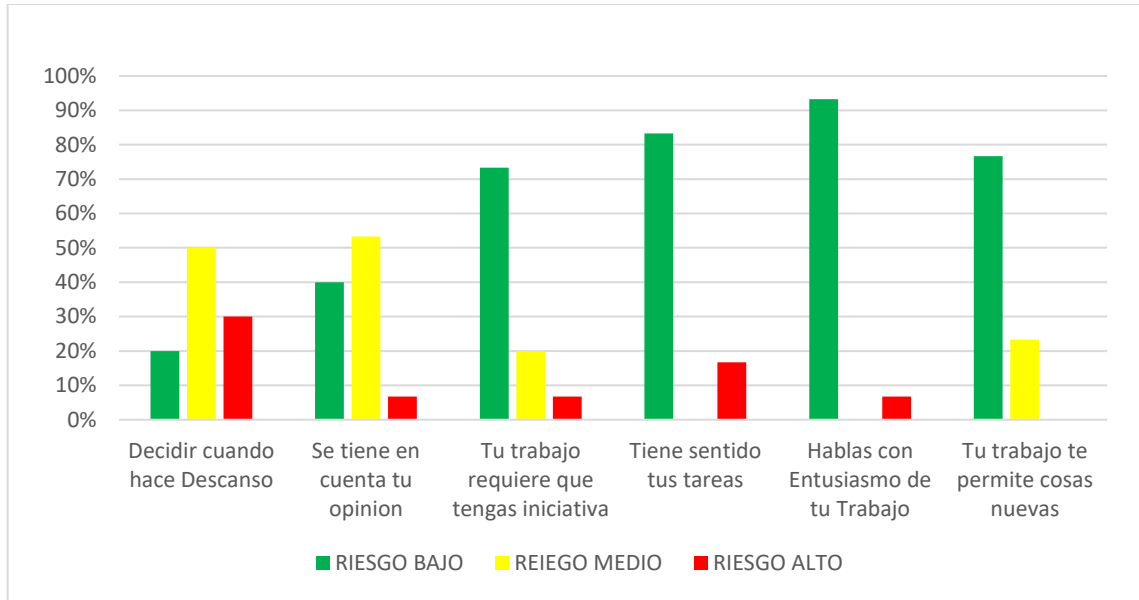
Figura 1: Exigencias psicologicas



Fuente: Campoverde (2021)

En la dimensión de Exigencias psicológicas el riesgo es alto en el cual comprende el Trabajar muy rápido lo indican con 52% como riesgo alto, distribución de tareas lo califican con un 70% y el resto en un rango del 40% hasta el 50% en los cual nos indican que los trabajadores están generando malestares en los mismos.

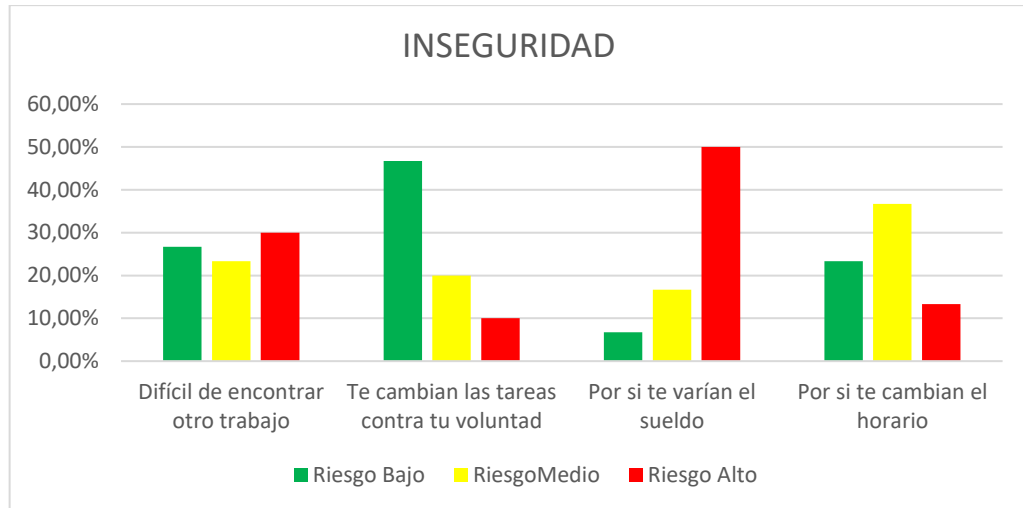
Figura 2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades



Fuente: Campoverde (2021)

En la dimensión de Trabajo activo el riesgo es bajo lo cual se manifiesta que están en constante participación de los miembros de la organización en temas de importancia con el instituto, de la misma manera en los períodos de descanso, y como posibilidad de desarrollo se encuentra que el trabajo a realizar requiere que el colaborador tenga iniciativa, que las tareas asignadas tengan sentido y el empoderamiento de su actividad laboral.

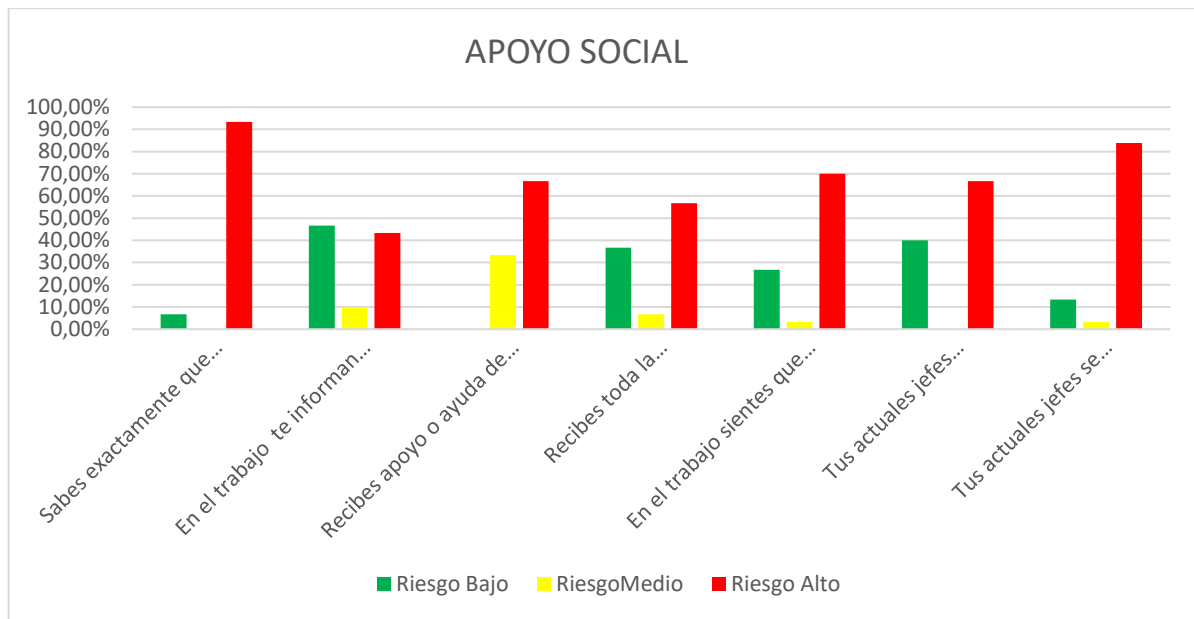
Figura 3 : Inseguridad



Fuente : Campoverde (2021)

En la dimensión de inseguridad los trabajadores indican como riesgo alto (difícil de encontrar otro trabajo, por si te varían el sueldo) y en riesgo medio (por si te varían el horario) y en riesgo bajo lo califican (te cambian las tareas) teniendo como conclusión que en la situación económica que vive el país actualmente, es un factor primordial para la inestabilidad laboral, cambios de jornada de trabajo, salarios, son factores predominantes para que los colaboradores tengan la inseguridad en su puesto de trabajo actual.

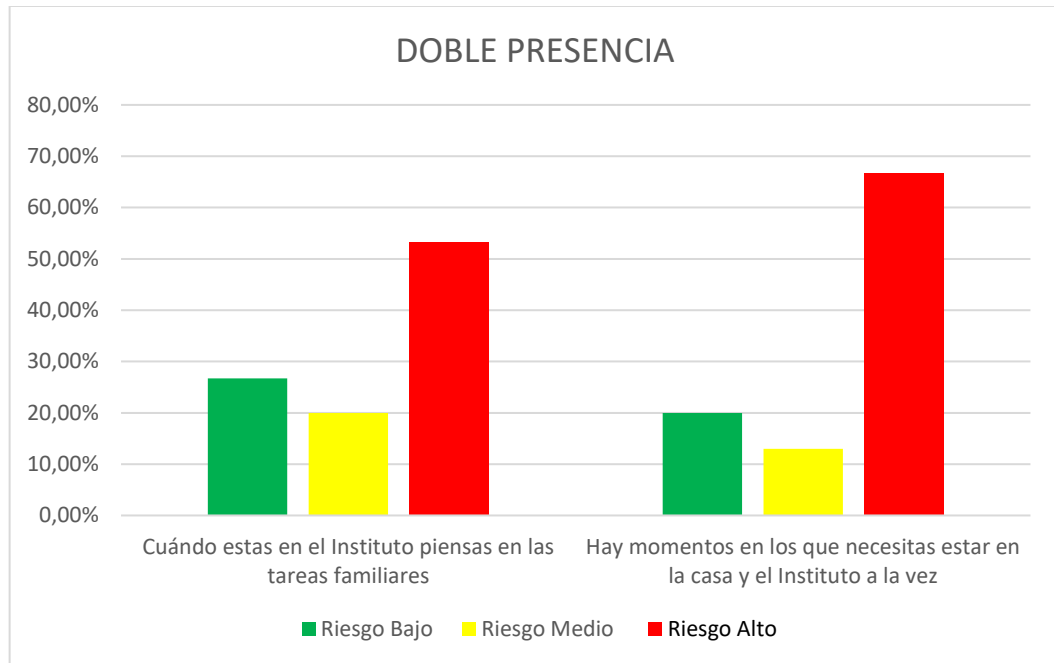
Figura 4: Apoyo social



Fuente : Campoverde (2021)

Los resultados de la dimensión en apoyo social nos indica que esta en un riesgo alto que comprende entre un 48% hasta 90% El apoyo que recibe el trabajador desde lo emocional hasta con todo lo indispensable para desempeñar a cabalidad sus actividades (materiales, instrumentos, etc), forman parte de una adecuada gestión de la organización, el trabajo en equipo y el seguimiento correspondiente por parte de los superiores o supervisores, hacen el trabajo más agradable y con la total confianza para subsanar todas las interrogantes del mismo.

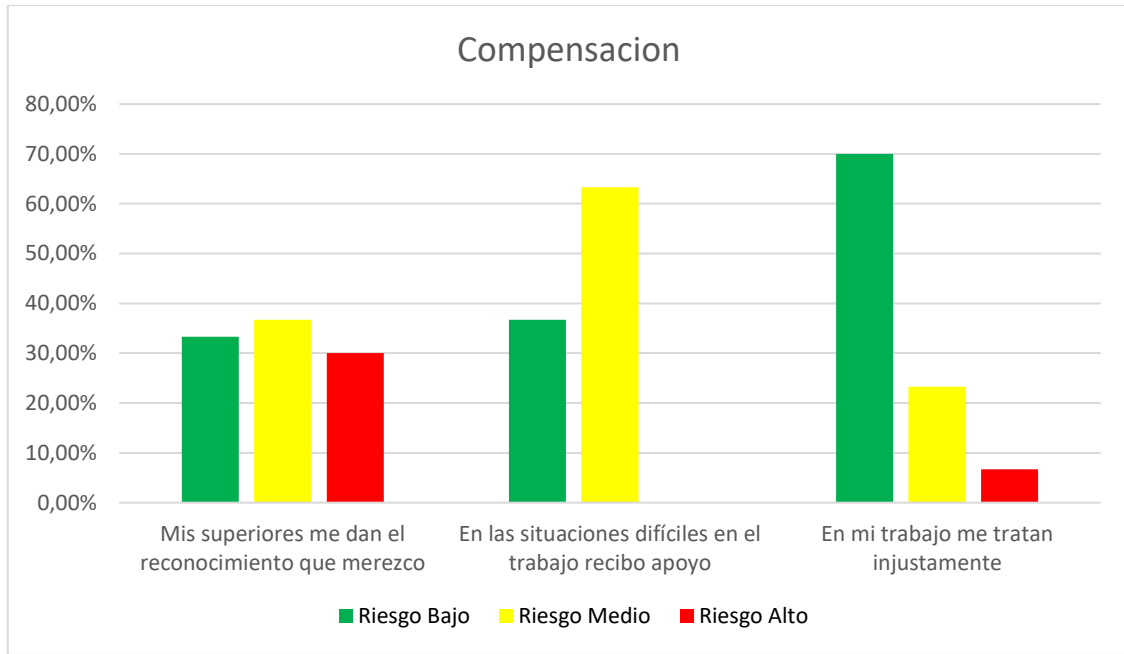
Figura 5: Doble presencia



Fuente: Campoverde (2021)

En la dimensión de Doble presencia el riesgo es alto ya que la mayoría de las mujeres trabajadoras es en realidad una «doble presencia», pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo, el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica.

Figura 6 : Compensación



Fuente: Campoverde (2021)

El resultado en la dimensión de Compensación es riesgo bajo con 70% (en mi trabajo me tratan injustamente) y como riesgo medio 62% (en las situación es difíciles en el trabajo recibo apoyo) por lo tanto la compensación psicológica que recibe el colaborador es de suma importancia para su bienestar laboral y psíquico, ya que contribuye a la mejora de su autoestima y mejora sus condiciones relacionadas con el desempeño.

Como recomendación tenemos las siguientes: es necesario comprometer a la participación tanto de jefes como supervisores de cada una de las áreas dentro de las actividades que corresponden a la mitigación de los riesgos psicosociales. Se puede fomentar la participación y la asistencia de los trabajadores a todos las capacitaciones o talleres que se dictan en la organización. Realizar capacitaciones en temas de riesgos psicosociales, así como cuales son las repercusiones a la salud que pueden conllevar. Es necesario realizar periódicamente actividades destinadas a la sensibilización para reducir los riesgos psicosociales tales como charlas, comunicados, foros para concientizar en todos los trabajadores de la organización. Se puede establecer una cultura de medición de riesgos psicosociales cada dos años o cuando los cargos están siendo modificados. Se tiene que establecer dentro de los perfiles de cargo las competencias mínimas con las que debe contar el aspirante, así como elaborar una evaluación no subjetiva durante su periodo de prueba mediante la cual se pretende determinar si el candidato podrá trabajar bajo presión. Se necesita establecer espacios destinados a la comunicación entre líderes y trabajadores para mejorar la retroalimentación y esta manera

mejorar su relación laboral. Fomentar la importancia del trabajo en equipo en la realización de las actividades para de esta manera mejorar su trabajo en equipo. Es necesario cambiar la cultura de liderazgo que se mantiene en la organización para de esta manera formar para gestionar personas de forma saludable, impulsando la participación e interacción de los trabajadores en los diversos aspectos que configuran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas hasta aspectos como distribución del espacio, mobiliario u otros aspectos que le hagan sentir al colaborador que es escuchado y que sus opiniones son importantes y valoradas para la organización. Implantar las condiciones para la participación “consulta” con los trabajadores implicados, realizar reuniones de trabajo, proponer formas de recoger la opinión de los trabajadores para de esta manera fomentar el trabajo en equipo.

Adaptar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas. Proporcionar pausas adecuadas que permitan la recuperación efectiva del trabajador tanto a nivel físico como psicológico.

Elaborar un código de ética donde se plasme la garantía de respeto y el trato justo en todas las personas de la organización

4 Conclusiones

Los riesgos psicosociales se pueden presentar en mayor o menor grado, todo esto podrá depender de la naturaleza de la empresa por tal razón es necesario elaborar el análisis del riesgo para de esta manera evitar afecciones a la salud de los trabajadores, así como evitar la rotación del personal. A través de la encuesta de riesgo psicosocial se logró determinar que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo cual implica que será necesario abordar planes de acción y control inmediatos a corto plazo para de esta manera mitigar el riesgo laboral que son los que predominan según los resultados del estudio realizado. La variable carga y ritmo de trabajo es un factor de riesgo psicosocial al igual presente en todas las sedes, y es claro manifestar que esta dimensión va más allá de extensión de horas de trabajo ya que debido a las reestructuraciones que ha sufrido la organización por las diversas situaciones tanto como país y mundiales, las personas que han quedado han tenido que tomar actividades de los cargos salientes, lo que presume situación de riesgo para la salud, la carga de trabajo genera un ambiente no tan favorable para el trabajador, el pensar o imaginar sobre situaciones que le generen conflictos por la falta de cumplimiento a las nuevas actividades encomendadas puede afectar su desempeño laboral y generar conflictos laborales entre compañeros si la distribución de trabajo no se encuentra bien realizada. Los resultados obtenidos de exigencias psicológicas indican que la población se encuentra en un riesgo alto, dentro de este riesgo psicosocial se puede manifestar que abarca todo lo relacionado con el trabajo emocional, encontrándose en esta categoría el departamento de contabilidad y recursos humanos, de igual manera, por el trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) y el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos), encontrando que la población trabajadora con más exposición son los operarios del área técnica incluido los supervisores como el técnico industrial, por lo tanto,

se encuentra afectado el logro de sus actividades y objetivos laborales, siendo la principal causa para la rotación del personal.

5 Referencias bibliográficas

- Asociación Chilena de Seguridad. (2019). Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales para Empresas. ACHS, 4. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Carrillo , M. (2015). Realacion entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercializacion automotriz. Ambato: Escuela de Psicologia PUCE. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1271/1/75874.pdf>
- Cortéz, José María. 2012. Seguridad e Higiene del Trabajo. 10ma. Edición. Madrid: Tebar
- Díaz, P. (2015). Prevención de Riesgos Laborales Seguridad y Salud Laboral. Madrid: Paraninfo. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOk9CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=riesgos+laborales+&ots=JGvSwDI0UX&sig=3I6cT5ixSDvzd1_bSwF9aBJftAM#v=onepage&q=riesgos%20laborales&f=false
- Peiró, J. (2014). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid, España: Ediciones Pirámide. Recuperado el 2 de Noviembre de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2016). Desempeño laboral y estabilidad del personal administratibo de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Maracaibo: Ciencias Spciales. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

-
- Sanchez, M. (2017). Manual de Prevención de Riesgos Laborales. Papeles del Psicólogo, 91-98. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095003>
 - Valdez, K. (2018). Los factores de riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en la empresa Algagicorp S.A. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11528/1/T-UCSG-PRE-FILCPO-187.pdf> Acoso Psicológico en el Trabajo. Diario de Incidentes. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2015. Ansoleaga, E. Indicadores de Salud Mental asociado a Riesgo Psicosocial Laboral en un Hospital Público.