

Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma

Incidence of psychosocial factors in public sector employees in the province of Tarma

Gabriel P. Medrano-Osorio¹, Marco A. J. Paredes-Pérez², Miguel A. Ramírez-Arellano³, Edgard J. Ramírez-Arellano⁴

Cómo citar: Medrano, G., Paredes, M., Ramírez, M., y Ramírez, E. (2021). Incidencia de los Factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. *Gaceta Científica*, 7(3), 109-114. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1137>

¹Magister en Gestión Pública, Licenciado en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. gmedrano@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-9069-7689>

²Doctor en Administración, Licenciado en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. maparedes@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5963-839X>

Doctor en Administración, Licenciado en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. mramirez@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-3226-2588>

⁴Licenciado en Administración. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. eramireza@uncp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-2159-2979>

Resumen

Objetivo. Describir la incidencia de los factores psicosociales en empleados del sector público de la provincia de Tarma. **Métodos.** El tipo de investigación fue básico; nivel descriptivo, diseño descriptivo-simple; el instrumento utilizado fue el cuestionario de factores psicosociales de Pando et al. (2016), cuyas dimensiones fueron: condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y satisfacción con la remuneración del rendimiento; la muestra estuvo conformada por 120 colaboradores de 3 instituciones públicas; el muestreo fue no probabilístico - intencional. **Resultados.** Los factores psicosociales inciden moderadamente en el rendimiento laboral de los empleados del sector público de la provincia de Tarma. **Conclusión.** El grado de incidencia de los factores en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores, es medianamente pernicioso, pudiendo ser a mediano plazo un aspecto determinante en el desarrollo y generación de algunas enfermedades laborales como el estrés y burnout.

Palabras clave: factores psicosociales, lugar de trabajo, carga de trabajo, exigencias laborales, desarrollo de la carrera, interacción social, remuneración y rendimiento.

Abstract

Objective. Describe the incidence of psychosocial factors in public sector employees in the province of Tarma. **Methods.** The type of investigation was basic; descriptive level, descriptive-simple design; The instrument used was the questionnaire on psychosocial factors by Pando et al. (2016), whose dimensions were: workplace conditions, workload, content and characteristics of the task, job demands, job role and career development, social interaction and organizational aspects, and satisfaction with performance compensation; The sample consisted of 120 collaborators from 3 public institutions; the sampling was non-probabilistic - intentional. **Results.** Psychosocial factors moderately affect the job performance of public sector employees in the province of Tarma. **Conclusion.** The degree of incidence of the factors in the behavior and performance of workers is moderately pernicious, and in the medium term may be a determining aspect in the development and generation of some occupational diseases such as stress and burnout.

Keywords: psychosocial factors, workplace, workload, job demands, career development, social interaction, pay and performance.

Arbitrada por pares ciegos

Recibido: 15/03/2021
Aceptado: 29/07/2021

Autor de correspondencia:
gmedrano@uncp.edu.pe

Introducción

El mundo del trabajo se caracteriza por la incertidumbre y la virtualidad, ambos factores alteran la vida personal y profesional de las personas, pudiendo presentarse en consecuencia niveles moderados de estrés, dando lugar al burnout o síndrome del trabajador quemado, si este desorden psicológico no se trata a tiempo puede generar trastornos de tipo físico, emocional e incluso conductual (Meneses, 2021). Rodríguez-Zarco (2013) señala que el trabajo es tan connatural con la circunstancia del hombre otorgándole identidad, puesto que, a través de la historia ha desarrollado factores psicológicos como la solidaridad y la cooperación que le sirvieron como instrumento de progreso, permitiéndole construir normas y conductas de permanencia en este mundo, generando la capacidad de solucionar problemas y satisfacer necesidades.

Moreno-Jiménez (2011) considera que el trabajo puede tener efectos positivos y/o negativos, es decir, puede llevar a las personas a la excelencia o generar daño a su salud, tanto física, psicológica y/o mental. El trabajo físico, su obligatoriedad y el considerarla como un imperativo desprovisto de medios de protección ha sido cuestionada en la historia reciente. El trabajo era una forma de subsistencia que comprometía la salud de quienes no tenían más remedio que asumirlo, como en el esclavismo, donde las condiciones de trabajo y riesgo carecían de sentido, lo mismo que la salud y bienestar del trabajador. Alcover et al. (2012) indica que el trabajo es un conjunto de actividades que realiza el ser humano con retribución o sin ella, productivo, recreativo y en el cual a través del uso de instrumentos y conocimientos se obtienen bienes o se prestan servicios. Neffa (2015) agrega que está asociado fuertemente al despliegue de energías, habilidades, conocimientos y emociones orientados a la transformación y producción de bienes y servicios, el mismo que es retribuido o compensado de forma material, psicológica o social. Fernández-López et al. (2005) establece que el trabajo es parte de la vida y el compromiso social, basados en el principio de reciprocidad entre dar nuestro esfuerzo y recibir recompensas como contrapartida de quienes reciben nuestro trabajo. Los fallos en la retribución de esfuerzos altos y bajas recompensas dan origen a emociones negativas asociadas al estrés.

Entre los antecedentes que se enfocaron en la problemática antes descrita se incluye el de Tacca y Tacca (2019) quienes indican que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia; por su parte Aranda et al. (2013) identifica factores psicosociales negativos asociados al trabajo y factores del síndrome de burnout en la mayoría de los casos evaluados. Plaza-Vivanco y Rojas-Castro (2021) concluyen que, en algunas actividades, como las que se realizan en el sector salud, existe sobreexposición a factores de riesgo biológico, físico y ergonómico. En ese mismo orden de ideas, Vergara (2021) encontró que existen factores psicosociales producidos a partir de las condiciones laborales imperantes en la organización. Finalmente, Cuba (2017) encontró escasas diferencias entre las variables: riesgos psicosociales extralaborales y factores

psicosociales intralaborales relacionadas a la edad, tiempo de servicio y rango, no obstante, encontró riesgos psicosociales altos extralaborales y nivel medio de riesgo psicosociales intralaborales. Cobos-Sanchiz et al. (2017) manifiesta que en ocasiones los requerimientos del puesto pueden haber superado las capacidades profesionales, las mismas generan frustración, estrés e insatisfacciones, por tanto, los niveles de riesgo de accidentes se incrementan. Gil-Monte (2009) establece que existen consecuencias negativas de los riesgos psicosociales dada las condiciones de trabajo en el contexto actual, una de ellas es el síndrome de quemarse en el trabajo o burnout, su prevalencia se vio incrementada en los últimos años y está relacionada con el desempeño de la actividad laboral. Los estudios actuales sobre el tema aun no son concluyentes puesto que los espacios (culturales y económicos) de desarrollo de las organizaciones son diversas (Muñoz et al., 2018).

En la actualidad, en un contexto de globalización, flexibilización laboral y desarrollo de tecnologías, el trabajo está caracterizado por la existencia de desigualdad salarial, sobrecarga de trabajo, escasa seguridad en el empleo, existencia de problemas en las relaciones laborales entre pares, con superiores jerárquicos y con la organización misma, constituyendo, muchas veces en una amenaza para la salud de los trabajadores, ligado de manera frecuente a accidentes de trabajo y enfermedades (Moreno-Jiménez, 2011). La Confederación de Empresarios de Málaga (2013) basado en propuestas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisa que los factores psicosociales se dan en las interacciones dentro del trabajo, el medio ambiente donde se realiza, la satisfacción que encuentran los colaboradores en la realización del trabajo y las condiciones de organización; además toma en cuenta las capacidades del trabajador o el conjunto de habilidades y destrezas unidas a las necesidades personales, familiares y culturales; todo este bagaje de variables puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción laboral. Otro desafío está relacionado al sobreesfuerzo de la mano de obra para adaptarse y asumir nuevas formas de trabajo, básicamente con contenido tecnológico e informático (OIT, 2019) afectando a la población menos preparada, quienes cada vez encuentran mayor dificultad para acceder al mercado laboral. Asimismo, para quienes están laborando peligran su estabilidad, ya que este nuevo contexto exige la asunción de nuevas responsabilidades y, con ella, nuevas competencias, las mismas que en el corto plazo quedarán obsoletas.

El concepto de factores psicosociales en el trabajo está relacionado con las condiciones del entorno de trabajo, esto es, su organización, contenido y forma. En el sector público estos efectos psicosociales pueden influir considerablemente en el bienestar físico, social y psíquico del trabajador (OIT, 1984); estos factores de afectación, inherentes a los cambios descritos anteriormente, representan un problema alarmante que se ve incrementado por los niveles de desmotivación, altos índices de estrés, alta rotación, carga y características del trabajo, exigencias en el trabajo, satisfacción salarial, entre otros. De acuerdo con la OIT, la

interacción entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción que pueda percibir el trabajador, las condiciones organizacionales, sus capacidades, necesidades de convivencia social y su situación personal fuera del trabajo, pueden influir en su salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. En tal sentido, definimos a los factores psicosociales a todas aquellas manifestaciones relacionadas a las interacciones humanas que se encuentran presentes en las situaciones laborales cotidianas, dentro del contexto organizacional en el que se desenvuelven, que tienen la capacidad para afectar el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como al desarrollo de sus actividades laborales. La OIT (1984) considera que los efectos psicosociales asociados al trabajo en el sector público es un tema muy importante y sujeto de investigaciones diversas en el ámbito académico, considerando además que la rotación laboral en el país es una de las más altas de la región pudiendo ser un factor determinante lo psicosocial (ESAN (2019)). El presente trabajo se realizó por la necesidad de conocer las características de la afectación de los factores psicosociales, siendo el objetivo principal describir dichas características dentro del contexto laboral del sector público de la provincia de Tarma.

Métodos

Tipo de estudio

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño descriptivo simple; los métodos fueron la observación y el método inductivo- deductivo.

Población y muestra

La muestra fue no probabilística intencional de 120 empleados de los sectores de educación, salud y municipalidad.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo de Silva (2014), el cual fue revisado por 5 expertos, alcanzando una validez de 0,88 y un nivel de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,92; el cual representa un nivel alto; la escala de valoración del instrumento fue 1 = Nunca; 2 = casi nunca; 3 = algunas veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre; los baremos fueron de 46 – 107 nivel bajo; de 108 – 169 nivel medio; de 170 – 230 nivel alto.

Procedimientos de la recolección de datos

El instrumento se aplicó teniendo en cuenta el reglamento de ética del investigador de la Universidad Nacional del Centro del Perú, los participantes firmaron un consentimiento informado, los mismos que tuvieron 20 minutos para responder al cuestionario; posteriormente se trasladaron los datos al programa Excel y al software SPSS 25 con el que finalmente se determinaron las frecuencias (conteo), porcentajes y niveles de la variable y dimensiones respectivamente.

Aspectos éticos

La investigación se realizó en conformidad con los principios éticos fundamentales: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

Resultados

Tabla 1

Características de la muestra

Variable sociodemográfica	Indicador	f	%
Género	Varón	52	43,3
	Mujer	68	56,7
Edad	18-30	24	20,0
	31-50	78	65,0
	51 a más	18	15,0
Institución	Municipalidad	61	50,8
	UGEL	31	25,8
	Hospital	28	23,3
Condición	Nombrado	47	39,2
	Contratado	73	60,8

De acuerdo con la tabla 1, en el estudio participaron 68 mujeres que representaron el 56,7%; asimismo 52 varones que fueron el 43,3% de la muestra. La data fue recogida de instituciones públicas, como: la Municipalidad Provincia del Tarma (50,8%), la Unidad de gestión educativa (25,8) y del Hospital Félix Mayorca Soto (23,3%) de modo que la muestra para el presente artículo está debidamente representada. Por otro lado, se ha considerado a los trabajadores nombrados (39,2) y contratados (60,8%).

Tabla 2

Incidencia de Factores Psicosociales según sexo

		Incidencia de los factores psicosociales				
		bajo	Medio	Alto	Total	
Sexo	Varón	Recuento	17	32	3	52
		% del total	14,2%	26,7%	2,5%	43,3%
	Mujer	Recuento	7	46	15	68
		% del total	5,8%	38,3%	12,5%	56,7%
Total	Recuento	24	78	18	120	
	% del total	20,0%	65,0%	15,0%	100,0%	

En la tabla 2, los hallazgos del estudio nos muestra la incidencia de los factores psicosociales (condiciones del lugar trabajo; carga de trabajo; contenido y características de la tarea; exigencias laborales; papel laboral y desarrollo de la carrera; interacción social y aspectos organizacionales y remuneración y rendimiento) que fue

de nivel medio, es decir no representan una amenaza considerable en el comportamiento de los empleados, puesto que 78 personas se ubicaron en esa categoría, muestras que solo 24 y 18 se ubicaron en los niveles bajo y alto, los mismos que representaron el 20% y 15% de la muestra.

Tabla 3
Incidencia de Factores psicosociales según edad

		Incidencia de los factores psicosociales				
		bajo	Medio	Alto	Total	
Edad	18-30	Recuento	17	1	6	24
		% del total	14,2%	0,8%	5,0%	20,0%
	31-50	Recuento	5	66	7	78
		% del total	4,2%	55,0%	5,8%	65,0%
	51 a mas	Recuento	2	11	5	18
		% del total	1,7%	9,2%	4,2%	15,0%
Total	Recuento	24	78	18	120	
	% del total	20,0%	65,0%	15,0%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 3 podemos observar que la edad es una condición de afectación de los factores psicosociales en el trabajo, encontramos que los trabajadores en un rango de 31 a 50 años tienen afectación media de dichos factores (55%). Es un rango de edad que comprende a adultos jóvenes y adultos

intermedios cuyas características comunes es que asumen responsabilidades laborales en las que predomina el desarrollo de competencias para el trabajo, si estos no tienen un campo de desarrollo adecuado son susceptibles en derivarse en problemas psicosociales.

Tabla 4
Nivel de incidencia de factores psicosociales por dimensiones

Variable y dimensiones		Incidencia de factores psicosociales			Total
		bajo	Medio	Alto	
D1: Condiciones del lugar trabajo	Recuento	8	99	13	120
	% del total	6,7%	82,5%	10,8%	100%
D2: Carga de trabajo	Recuento	15	93	12	120
	% del total	12,5%	77,5%	10,0%	100%
D3: Contenido y características de la tarea	Recuento	17	92	11	120
	% del total	14,2%	76,7%	9,20%	100%
D4: Exigencias laborales	Recuento	11	78	31	120
	% del total	9,2%	65,0%	25,8%	100%
D5: Papel laboral y desarrollo de la carrera	Recuento	15	87	18	120
	% del total	12,5%	72,5%	15,0%	100%
D6: Interacción social y aspectos organizacionales	Recuento	10	77	33	120
	% del total	8,3%	64,2%	27,5%	100%
D7: Remuneración y rendimiento	Recuento	11	86	23	120
	% del total	9,2%	71,5%	19,2%	100%
Variable: Factores psicosociales	Recuento	24	78	18	120
	% del total	20,0%	65,0%	15,0%	100%

De acuerdo con la tabla 4 se observa que a nivel de la variable principal factores psicosociales, la categoría con mayor puntaje fue la de nivel medio con el 65% de la muestra, en la dimensión condiciones del lugar de trabajo, el 82,5% corresponde al nivel medio; en la carga de trabajo el 77,5% corresponde al nivel medio y, en la dimensión contenido de las características de la tarea el nivel de riesgo psicosocial es medio con un 76,7% de la muestra. Dichos hallazgos nos revelan que la afectación de estos tres factores en el comportamiento de los trabajadores está en un nivel relativamente alto, por tanto, es menester observar con detenimiento su evolución, la misma que puede expresar descontentos, conductas no adecuadas y de rechazo a las condiciones de trabajo, a la carga laboral y al contenido de la tarea.

Asimismo, se observa que a nivel de los factores psicosociales la dimensión exigencias laborales presenta un puntaje medio con el 65% de la muestra; seguidamente, en la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera corresponde un valor medio de 72,5%; a la dimensión interacción social y aspectos organizacionales le corresponde un valor medio de 64,2% y, en la dimensión remuneración y rendimiento, observamos un valor medio de 71,7%. Dichos hallazgos nos muestran que estos factores psicosociales son relativamente altos, los mismos que expresan límites sobre los cuales las manifestaciones de desagrado y/o conductas de rechazo a las condiciones de trabajo en la administración pública se vienen dando.

Discusión

De acuerdo a los resultados se observa que la incidencia de los factores psicosociales dentro de las instituciones públicas de la provincia de Tarma se enmarcan en un nivel medio de riesgo para la salud y rendimiento de los trabajadores; en tal sentido, se puede considerar que en caso no se tomen acciones de prevención dicha variabilidad y afectación podría incrementarse siendo perjudicial para la salud organizacional; resaltando que estos factores son dañinos progresivamente para la salud de los trabajadores en un mediano plazo, pudiendo degenerar en estrés y burnout; al mismo tiempo, las dimensiones de la variable principal también presentaron un nivel medio de incidencia, lo cual quiere decir que pueden causar problemas disociativos a mediano plazo; estos resultados se pueden contrastar con lo afirmado por Neffa (2015) quien señala que el trabajo está asociado fuertemente al despliegue de energías, habilidades, conocimientos y emociones, pudiendo generar desgaste emocional en los trabajadores; asimismo Cuba (2017) quien estableció diferencias entre riesgos psicosociales extralaborales y factores psicosociales intralaborales relacionadas a la edad, tiempo de servicio y rango, evidenciando la prevalencia de riesgos psicosociales altos extralaborales y nivel medio de riesgo psicosociales intralaborales; los resultados también coinciden con los de D. Tacca y A. Tacca (2019) quienes establecieron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia; además, encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido; al mismo tiempo Plaza-Vivanco y Rojas- Castro (2021) establecen que los

empleados se hallan expuestos a muchos factores de riesgo, siendo los de alto riesgo: biológico, por causa de la pandemia originada por la COVID 19; físico, por las condiciones de iluminación no adecuada; ergonómico, por la inadecuada postura en los puestos de oficina y por las condiciones en el área de operaciones; lo cual valida el supuesto de que los trabajadores se encuentran expuestos a peligros de índole psicosocial con efectos perniciosos a largo plazo; de la misma forma Vergara (2021) llevó a adoptar estrategias de intervención para mitigar el impacto negativo de estos factores como una forma de retención del talento, por tanto es preciso señalar que la gestión del talento humano actúa como factor preventivo y relevante al momento de prevenir riesgos; de otro lado Aranda et al. (2013) en su estudio identificó factores psicosociales negativos prevalentemente en el sistema de trabajo con el agotamiento emocional, es decir, los trabajadores evidencian cansancio mental e inercia en el trabajo, desmotivados y falta de interés en el trabajo; Fernández-López et al. (2005) El trabajo como parte de la naturaleza del ser humano, genera identidad e inclusión social y pertenencia a un grupo humano siempre y cuando exista reciprocidad entre el esfuerzo dado y las retribuciones recibidas de quienes reciben nuestro trabajo, esta relación suele ser positiva si existe equilibrio entre ambos, sin embargo, los desequilibrios pueden generar sentimientos y emociones de rechazo a las bajas recompensas recibidas por el trabajador, además que estarán asociadas al estrés y otras patologías. En estos tiempos de emergencia sanitaria a nivel mundial las estructuras de trabajo y las formas de llevarla a cabo, hace que los trabajadores enfrenten nuevos desafíos y debe ser estos relacionados a contenidos tecnológicos e informáticos, evidentemente gran parte de la población trabajadora no está preparada para afrontar con éxito estas exigencias y ven en peligro su estabilidad en el trabajo y su estado emocional, es responsabilidad, por tanto, de las organizaciones y de la academia en general a trabajar en torno a la formación de nuevas competencias laborales de manera que se asegure la sostenibilidad y desarrollo de las organizaciones sociales.

Conclusión

El estudio ha permitido identificar una visión general de los factores psicosociales más importantes que potencialmente inciden negativamente en el rendimiento de los trabajadores del sector público de la provincia de Tarma, con un valor medio de 65 %, y a nivel de dimensiones de la variable principal presentan los siguientes hallazgos: condiciones del lugar de trabajo 82,5 %, carga de trabajo 77,5%, contenido y características de la tarea 76,7%, exigencias laborales 65%, papel laboral y carrera 72,5%, interacción social y aspectos organizacionales 64,2%, remuneración y rendimiento 71,7% ; por tanto, podemos afirmar que las evidencias nos revelan que la afectación de dichas variables y dimensiones representan un nivel medio de afectación laboral.

Es necesario que las organizaciones actuales trabajen en la prevención y gestión de los factores psicosociales en sus ambientes laborales, pues ello implica generar condiciones adecuadas para la permanencia y desarrollo

de los trabajadores, la calidad de vida laboral y la salud física y mental. En tal sentido, se puede enfatizar que, si los trabajadores no presentan adecuadas condiciones de salud física y mental, la productividad se verá perjudicada.

Fuente de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Contribución de los autores

GPMO: Concepción y diseño del trabajo/idea, análisis e interpretación de los datos, redacción y revisión crítica de manuscrito, aprobación de la versión final.

MAJPP: Recolección de datos, análisis de resultados, discusión, revisión final del artículo. MARA: Recolección de datos, análisis de resultados, discusión, revisión final del artículo. EJRA: Recolección de datos, análisis de resultados, discusión, revisión final del artículo.

Conflicto de Interés

No presenta conflicto de intereses.

Referencias

- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A. y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. UNED.
- Aranda, C., López, J., y Barraza, J. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(2), 167-172.
[https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(13\)70003-9](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(13)70003-9)
- Cobos-Sanchiz, D., Fiandrino, A., Sanllorenti, P., y Martin, M. (2017). *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud*. Octaedro.
<http://www.proverifica.com/documentos/Riesgospsicosocialestrabajodocenteysalud2018.pdf>
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*.
https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riegos_psicosociales_interactivo.pdf
- Cuba, M. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y factores de riesgo psicosociales extralaborales en el personal de la dependencia de mantenimiento de una institución militar, Callao, 2017*. Alicia Concytec.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ae4f6383af19ea5e2a84002665c0c41c
- ESAN. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Conexión esan.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Fernández, J., Fernández, E., y Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo. *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170.
[https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2)
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003
- Meneses, N. (14 de abril de 2021). ¿Estás quemado en el trabajo? Síntomas y consecuencias de un trastorno agravado por un año de pandemia. *El País*.
https://elpais.com/economia/2021/04/13/actualidad/1618348161_545921.html
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Prevenir*, 57(1), 4-19.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Muñoz, D., Orellano, N., y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40).
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET): Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Centro de Innovación para los Trabajadores; Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de Moreno, Departamento de Economía y Administración.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- OIT (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor - Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- OIT Ginebra. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*.
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Plaza Vivanco, G. (2021). *Identificación y evaluación de riesgos laborales, elaboración del Plan de Prevención de Riesgos en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia del Azuay*. [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35925>
- Tacca, D. R, y Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Vergara, K. y Arias, N. (2021). *Análisis comparativo de la evaluación de factores psicosociales de los trabajadores y extrabajadores de la empresa Transambiental S.A.S.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/10020?show=full>