

ARTÍCULO CIENTÍFICO

CIENCIAS SOCIALES

Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña

Psychosocial risk factors and work stress in an Ambateña company

Luis Rodrigo Rengel Cevallos ^I, Pablo Israel Vilatuña Aldaz ^{II}

^I. Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador

Email: lrengel5018@uta.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8418-6513>

^{II}. Carrera de Psicología, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador

Email: pvilatunaa@unemi.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3498-8534>

Recibido: 26/01/2023

Aprobado: 28/02/2023

Como citar en normas APA el artículo:

Rengel Cevallos, L. R., y Vilatuña Aldaz, P. I. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Uniandes Episteme*, 10(2), 274-285.

RESUMEN

En el entorno laboral pueden existir varios desencadenantes del estrés. En este sentido los factores de riesgo psicosociales están presente en todos los seres humanos y pueden incidir en el ámbito social, familiar y laboral; y pueden sobrepasar las diferentes capacidades de los humanos con síntomas como: depresión, estrés, agotamiento y afectar la salud. A partir del análisis desarrollado se propone como objetivo de investigación: establecer la relación que existe entre el estrés y los factores de riesgo psicosociales en una empresa del cantón Ambato. En la presente investigación se desarrolla con modalidad mixta, de tipo transversal, analítica, de campo y correlacional. Se aplican los cuestionarios: estrés laboral de la OIT-OMS, la batería de condiciones intralaborales de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia y para validar estadísticamente el estudio se aplica el Chi-Cuadrado. En la investigación se analiza que las dimensiones más afectadas en cuanto a los niveles de estrés son influencia del líder y del territorio organizacional. En el caso de los factores de riesgos psicosociales las dimensiones con mayor prevalencia son liderazgo y relación social en el trabajo, demandas del trabajo y control sobre el trabajo lo que determinó la presencia de estrés laboral. A partir de los resultados de sendas encuestas se aplica el Chí-Cuadrado donde se valida los resultados de la investigación y se establece que existe una estrecha relación entre el estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales en la empresa estudiada en el cantón Ambato.

PALABRAS CLAVE: Estrés Laboral; Factores de riesgo psicosociales; riesgos; empresa.



ABSTRACT

In the work environment there can be several stress triggers. In this sense, psychosocial factors risk is present in all human beings and can affect the social, family and work environment and can exceed the different capabilities of humans with symptoms such as depression, stress, exhaustion and affect health. Based on the analysis developed, the research objective is to establish the relationship between stress and psychosocial risk factors in a company in the canton of Ambato. The present research is developed with a mixed, cross-sectional, analytical, field, and correlational modality. The following questionnaires were applied: work stress of the ILO-WHO, the battery of intralaboral conditions of the Evaluation of Psychosocial Risk Factors of the Ministry of Social Protection of Colombia and to statistically validate the study, the Chi-Square test was applied. The research analyzes that the most affected dimensions in terms of stress levels are the influence of the leader and the organizational territory; in the case of psychosocial risk factors, the dimensions with the highest prevalence are leadership and social relationship at work, work demands and control over work, which determined the presence of work stress. Based on the results of the two surveys, the Chi-Square was applied to validate the results of the research and establish that there is a close relationship between work stress and psychosocial risk factors in the company studied in the canton of Ambato.

KEYWORDS: Work Stress; Psychosocial Risk Factors; Risks; Company.

INTRODUCCIÓN

El talento humano es uno de los componentes principales dentro de las organizaciones por el valor agregado que genera su conocimiento a las empresas. Desde el punto de vista individual se muestra la diversidad que existe producto de: la personalidad de cada uno, el temperamento y las características psíquicas que conforman subjetivamente a cada ser como único. Por otra parte, desde el punto de vista social por su diversidad de culturas, características, nacionalidades, géneros y otros factores (Soriano Tumbaco, 2021).

El análisis anterior determina que el proceso de estandarización sobre el comportamiento laboral es muy complejo frente a las actividades diarias y en la realización de las funciones a desarrollar. En busca de solucionar estas complejidades se han desarrollado investigaciones en busca de mejorar los factores que inciden en los humanos, mejorar el entorno laboral y mejorar los indicadores de gestión (Felipe Bravo y otros, 2018)

Desde la gestión del talento humano es necesario también preocuparse por la salud de los trabajadores, su bienestar y evaluar sus consecuencias desde el punto de vista físico, social y mental y aplicar métodos de prevención, trabajar en la promoción de la salud y genera un ambiente laboral idóneo (Martínez Martínez, 2020)



En este sentido, uno de los factores que más inciden en los trabajadores es el estrés. El estrés es una reacción natural del organismo en busca de respuestas y una adaptación al entorno. El estrés es imprescindible para que los humanos desempeñen sus actividades laborales eficazmente, para lo cual necesitan mantener niveles adecuados de estrés que permitan disfrutar sus beneficios tanto de salud como de rendimiento laboral (Arce Julio y otros, 2020) Por tanto, el estrés puede afectar de forma negativa la eficiencia y eficacia de las organizaciones donde laboran los trabajadores que pueden enfermarse, desmotivación y ser poco productivos, disminuyendo la productividad empresarial y la competitividad (Carvajal Sandoval & Castaño Tarazona, 2021)

En el entorno laboral pueden existir varios desencadenantes del estrés. Los factores de riesgo psicosociales (FRPS) están presente en los seres humanos y pueden incidir en el ámbito social, familiar y laboral y pueden sobrepasar las diferentes capacidades de los humanos con síntomas como: depresión, estrés, agotamiento y afectar la salud (Apaza y otros, 2020)

Los riesgos psicosociales pueden producir afectaciones en la salud de los trabajadores que se traducen en diversos síntomas tanto psíquicos y físicos como son: úlceras estomacales, migraña, irritabilidad, trastornos cardiovasculares, dolores musculares, falta de concentración, indecisión, problemas menstruales, ansiedad, entre otros (Aranda Beltrán y otros, 2016; Muñoz Rojas y otros, 2018; Blanco Álvarez y otros, 2020)

De conjunto con las afectaciones mentales o físicas que generan los diferentes FRPS, se incorporó en los últimos dos años la pandemia del COVID-19 que afectó a la población en general y a profesionales de salud. El COVID-19 ha impactado en todos los escenarios donde interactúan los seres humanos. En el ámbito laboral ha generado nuevos riesgos laborales que afectan la salud y el bienestar laboral deteriorando la salud física y mental (Monterrosa Castro y otros, 2020; Sánchez Boris, 2021; Zuluaga Osorio & Quintero Arango, 2022)

En este sentido, varios autores señalan, que los trabajadores de empresas de servicios, que trabajan frente a clientes, temen contagiarse y transmitir el virus a sus familias y amigos, los que le implica síntomas como estrés, ansiedad, depresión y otras complicaciones psicológicas que pueden tener impacto a largo plazo (Shin y otros, 2022; Kim, 2022)

Actualmente, existen un grupo de problemas en las empresas que se han agravado con la pandemia que se distinguen en las condiciones laborales como son: el uso del teletrabajo que ha incrementado las horas laborales, y despidos intempestivos que han provocado angustia, temor, desconfianza de los trabajadores; con su respectivo incremento de daños en la salud mental, mayores niveles de estrés que repercute en el entorno familiar. Por tanto, la variabilidad y cambio en las emociones, provocado por los problemas descritos anteriormente generan actitudes inadecuadas para el entorno del trabajo, deficiencias comunicacionales, conflictos de liderazgo y relaciones sociales pocas afectivas que afectan el rendimiento laboral.



A partir de los análisis anteriores se desarrolla la investigación en una empresa de la ciudad de Ambato que ha sido afectada, como todas a nivel mundial, y sus trabajadores han tenido dificultades psicológicas, que fueron detectadas por el área de Talento Humano producto a los cambios de estilo de vida que provocó el Covid-19

Entre las diferentes afectaciones encontradas, en un análisis preliminar están: signos de estrés por el nivel de carga laboral, movimientos del personal no esperados, disminución de la plantilla, incremento de responsabilidad por parte de los trabajadores, la incorporación del teletrabajo, cambios en el rol, entre otros.

Por tanto, existen un incremento de los niveles de estrés laboral en los trabajadores y esto puede ser provocado por un grupo de FRPS que están presentes. A partir del análisis desarrollado se propone como objetivo de investigación: establecer la relación que existe entre el estrés y los factores de riesgo psicosociales en una empresa del cantón Ambato.

MÉTODOS

En la presente investigación se aplicó la modalidad mixta con énfasis en el análisis cuantitativo. El tipo de investigación fue transversal, analítica, de campo y con alcance correlacional donde se valora la relación que existe entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en una empresa del cantón Ambato objeto de estudio

Para el desarrollo de la investigación se aplicaron los métodos de nivel teórico del conocimiento: análisis-síntesis, inductivo-deductivo y el histórico-lógico

El método de nivel empírico del conocimiento es la medición, con la técnica de la encuesta a partir de la aplicación de dos cuestionarios, ambos de reconocimiento internacional y que están validados, que se describen a continuación:

- Para el estrés laboral se aplica el cuestionario para la evaluación de estrés de la OIT-OMS. El cuestionario consta de 25 ítems que son relacionados con los principales estresores laborales. El cuestionario se enfoca en: respaldo del grupo, falta de cohesión, influencia del líder, tecnología, territorio organizacional, estructura organizacional, y clima organizacional. A partir de la escala Likert de siete ítems se realiza la evaluación de cada uno de los indicadores y los resultados obtenidos se evalúan con la escala de la tabla 1.

Tabla 1. Escala de evaluación del estrés laboral

| NIVEL DE ESTRÉS | PUNTUACION |
|----------------------|------------|
| BAJO NIVEL DE ESTRÉS | <90 |
| NIVEL INTERMEDIO | 91-117 |
| ESTRÉS | 118-153 |
| ALTO NIVEL DE ESTRÉS | >154 |



- Para la evaluación de los FRPS se aplica la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia, trabajado de conjunto con la Universidad Javeriana (Ministerio de la Protección Social, 2010). En la evaluación se trabaja con la batería de las condiciones intralaborales y las dimensiones evaluadas son: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo, y recompensas. La escala de evaluación de la batería de las condiciones intralaborales se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Escala de evaluación de los FRPS sobre las condiciones intralaborales

| | PUNTUACION |
|-----------------|-------------|
| SIN RIESGO | < 19,7 |
| RIESGO BAJO | 19,8 - 25,8 |
| RIESGO MEDIO | 25,9 - 31,5 |
| RIESGO ALTO | 31,6 - 38,7 |
| RIESGO MUY ALTO | > 38,8 |

Para validar estadísticamente el estudio se aplica el Chi-Cuadrado tomando en cuenta los resultados obtenidos al aplicar las encuestas y obtener los resultados de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral. En la clasificación del estrés laboral se establece la escala: bajo nivel de estrés, nivel intermedio, estrés y alto nivel de estrés. En el caso de los FRPS se trabaja con la escala: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Para la validación de las variables se trabaja con las hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre el estrés laboral y los FRPS en la empresa.
- H_1 : Existe relación entre el estrés laboral y los FRPS en la empresa.

El universo está conformado por el 100 % de los trabajadores de la empresa objeto de estudio compuesta por un total de 476 trabajadores. Se aplica criterios de exclusión e inclusión donde se tienen en cuenta para la investigación:

- Trabajadores que ocupan cargos administrativos de la empresa
- Trabajadores con contrato nombramiento indefinido o provisional
- Que se encuentren laborando por más de un año en la empresa
- Personal que tiene la predisposición de participar en el estudio

A partir del análisis la población objeto de estudio queda reducida a 173 trabajadores, donde se calcula una muestra con un nivel de confianza de un 95 % y un margen de error del 5 %, quedando un total de 120 trabajadores.



RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se apoya en primer momento por la estadística descriptiva. El primer análisis es el sociodemográfico teniendo en cuenta rangos de edad, género y el área de trabajo.

Análisis sociodemográfico

Los elementos sociodemográficos analizados muestran equilibrio en cuanto el género con un 51,3 % de hombres y el 48,7 % de mujeres. En la figura 1 igualmente un equilibrio entre los rangos de edad analizados, donde la menor cantidad de personas están en el rango de 18 a los 30 años y el de mayor cantidad de personas es el de los 31 a los 40 años.

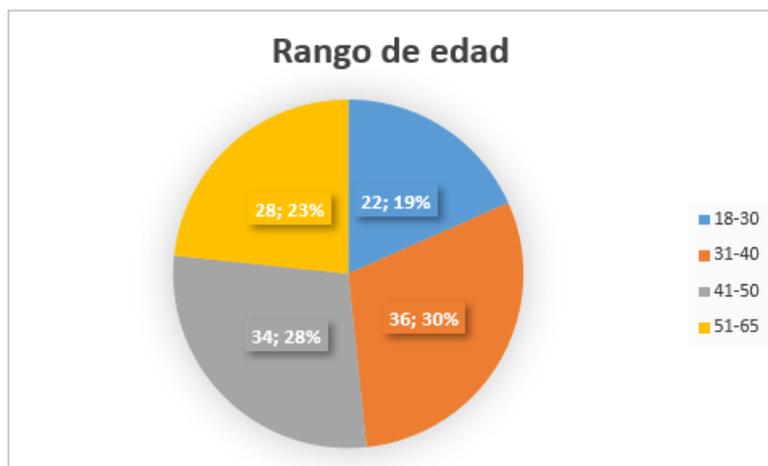


Figura 1. Rango de edad

Adicionalmente, en la figura 2 se muestra que hay representación del 100 % de cada una de las áreas de trabajo.

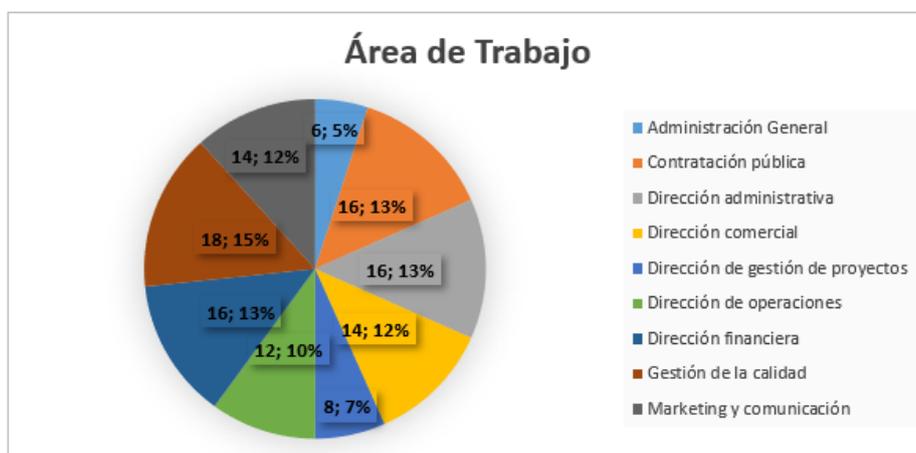


Figura 2. Área de trabajo

Análisis de los niveles de estrés laboral

En la tabla 3 se muestra los resultados generales de la aplicación de la encuesta sobre estrés laboral obtenida de la aplicación a los trabajadores de la empresa.

Tabla 3. Estrés Laboral

| TEST NIVEL DE ESTRÉS | Cantidad de Trabajadores | Porcentaje |
|----------------------|--------------------------|----------------|
| ALTO NIVEL DE ESTRÉS | 18 | 15,0 % |
| NIVEL INTERMEDIO | 4 | 3,4 % |
| ESTRÉS | 34 | 28,3 % |
| BAJO NIVEL DE ESTRÉS | 64 | 53,3 % |
| TOTAL | 120 | 100,0 % |

Dentro del análisis se observa que un 53,3 % de los 120 trabajadores están con un nivel bajo de estrés, sin embargo, el otro 46,7 % tienen algún nivel de estrés. De los factores analizados los de mayor afectación en las encuestas son: influencia del líder y territorio organizacional; en menor medida la estructura organizacional. Sin embargo, de las dimensiones mejor evaluadas se encuentra el respaldo del grupo y el clima organizacional.

Resultados del Test FRPS Intralaborales

A continuación, en la tabla 4 se muestra el resultado del cuestionario de FRPS intralaborales. Para el análisis se tiene en cuenta la metodología del cuestionario donde se evalúan cada uno de los ítems individualmente, se calcula por dimensión, luego por dominio, hasta obtener el valor total. El cual es evaluado mediante la fórmula establecida y la comparación de los puntajes

Tabla 4. Análisis de los FRPS intralaborales

| FRPS | Cantidad de Trabajadores | Porcentaje |
|-----------------|--------------------------|----------------|
| RIESGO MUY ALTO | 32 | 26,6 % |
| RIESGO ALTO | 74 | 61,7 % |
| RIESGO MEDIO | 14 | 11,7 % |
| TOTAL | 120 | 100,0 % |

A diferencia de los valores de estrés que se obtienen valores bajos; la exposición a FRPS intralaborales están en un nivel alto y muy alto de la mayoría de los trabajadores lo cual puede tener incidencia en incrementar los niveles de estrés laboral existentes.

En el estudio de los factores de riesgos psicosociales las dimensiones con mayor prevalencia son liderazgo y relación social en el trabajo, demandas del trabajo y control sobre el trabajo lo



que determinó la presencia de estrés en la encuesta anterior en más de la mitad de los trabajadores. No obstante, es importante tomar en cuenta los diferentes FRPS, para estimar medidas de manera oportuna.

Análisis de la correlación de variables

En la tabla 5 se muestran los valores críticos obtenidos en el estudio. Con un nivel de confianza del 99 % y el nivel de error de un 1%, se tienen 6 grados de libertad y un valor crítico de Chi Cuadrado de 16.8119.

Tabla 5. Valor crítico

| | |
|---------------------------|----------------|
| NIVEL DE CONFIANZA | 0,99 |
| GRADOS DE ERROR | 0,01 |
| GRADOS DE LIBERTAD | 6,00 |
| VALOR CRITICO | 16,8119 |

A continuación, en la tabla 6 se muestran las frecuencias observadas, en la tabla 7 las frecuencias esperadas y en la tabla 8 el cálculo del Chi Cuadrado.

Tabla 6. Frecuencias observadas

| Estrés | FRPS | Riesgo Muy Alto | Riesgo Alto | Riesgo Medio | Total |
|----------------------|-------------|------------------------|--------------------|---------------------|--------------|
| ALTO NIVEL DE ESTRÉS | | 14 | 4 | 0 | 18 |
| NIVEL INTERMEDIO | | 2 | 2 | 0 | 4 |
| ESTRÉS | | 10 | 20 | 4 | 34 |
| BAJO NIVEL DE ESTRÉS | | 6 | 48 | 10 | 64 |
| Total | | 32 | 74 | 14 | 120 |

Tabla 7. Frecuencias esperadas

| Estrés | FRPS | Riesgo Muy Alto | Riesgo Alto | Riesgo Medio | Total |
|----------------------|-------------|------------------------|--------------------|---------------------|--------------|
| ALTO NIVEL DE ESTRÉS | | 4,80 | 11,10 | 2,10 | 18 |
| NIVEL INTERMEDIO | | 1,06 | 2,48 | 0,46 | 4 |
| ESTRÉS | | 9,08 | 20,96 | 3,96 | 34 |
| BAJO NIVEL DE ESTRÉS | | 17,06 | 39,46 | 7,48 | 64 |
| Total | | 32 | 74 | 14 | 120 |

Tabla 8. Cálculo de Chi Cuadrado

| Estrés | FRPS | Riesgo Muy Alto | Riesgo Alto | Riesgo Medio | Total |
|----------------------|-------------|------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| ALTO NIVEL DE ESTRÉS | | 17,633 | 4,541 | 2,1000 | |
| NIVEL INTERMEDIO | | 0,834 | 0,093 | 0,4600 | Chi Cuadrado |
| ESTRÉS | | 0,093 | 0,044 | 0,0004 | |
| BAJO NIVEL DE ESTRÉS | | 7,170 | 1,848 | 0,8490 | 35,6664 |
| Total | | 25,730 | 6,527 | 3,4094 | |

Del análisis anterior se obtienen los valores

$$x^2 \text{ tabla} = 16,8119$$

$$x^2 \text{ calculado} = 35,664$$

Por lo que se procede a comparar los valores de Chi-Cuadrado:

Si $x^2 \text{ calculado} > x^2 \text{ tabla}$, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Si $x^2 \text{ calculado} \leq x^2 \text{ tabla}$, se acepta la hipótesis nula H_0 .

En este caso el $x^2 \text{ calculado}$, es mayor que el $x^2 \text{ tabla}$ y por tanto se rechaza H_0 y por tanto existe relación entre el estrés laboral y los FRPS en la empresa.

DISCUSIÓN

La salud mental de los trabajadores y su relación con las características organizacionales son un problema latente para considerar por las autoridades de las empresas. Se deben buscar intervenciones a través de estrategias de apoyo desde lo organizacional, grupal e individual; con el objetivo de una adecuada relación entre los requerimientos de cada puesto de trabajo y los FRPS que tienen incidencia (Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2019). En este contexto, el trabajo a través de estrategias para atenuar los riesgos psicosociales puede contribuir a disminuir la prevalencia del estrés laboral en los trabajadores y las consecuencias que entraña, tanto para el individuo como para las organizaciones

En el análisis de los resultados obtenidos se observa una relación directa entre los FRPS y el estrés; a medida que aumenta la exposición a riesgos psicosociales, hay un incremento en los niveles de estrés laboral. El estudio, aunque muestra que los trabajadores tienen bajo nivel de estrés tienen una alta exposición a factores de riesgos psicosociales en el área intralaboral, el resultado obtenido es similar a otros estudios desarrollados en el entorno latinoamericano (Comas Rodríguez y otros, 2018; Arce Julio y otros, 2020; Cedeño Ortega & Tituana Rodríguez, 2020).

Un punto de análisis importante es el nivel de exposición a factores de riesgos psicosociales en el área intralaboral a la que están expuesto los trabajadores. El estudio demuestra que



más del 85 % de los trabajadores tienen un riesgo alto y muy alto de exposición a FRPS que pueden tener incidencia en su salud. Dentro de los factores de mayor impacto están la influencia del líder y del territorio organizacional; adicionalmente la sobrecarga mental a la que se exponen puede contribuir a un mayor riesgo de estrés.

Estudios similares desarrollados, también tratan el impacto que ha tenido la pandemia del COVID-19 en el incremento del estrés laboral. Los estudios valoran que los índices actuales obtenidos en diferentes estudios, como el presente, serían menores en fechas posteriores a 2020. (Caicedo Guerrero y otros, 2022; Martínez Martínez, 2020). A partir del análisis desarrollado se deben desarrollar un grupo de estrategias en las organizaciones en correspondencia con las principales debilidades detectadas en el estudio. En el caso de la empresa objeto de estudio se debe trabajar en función de un fortalecimiento del liderazgo, mejoras de los sistemas de comunicación y en acciones para la disminución de la sobrecarga mental de los colaboradores.

CONCLUSIONES

Los FRPS tienen incidencia en las personas, contribuyen al estrés laboral y generan un grupo de diversos síntomas como son: úlceras estomacales, migraña, irritabilidad, trastornos cardiovasculares, dolores musculares, falta de concentración, indecisión, problemas menstruales, ansiedad, entre otros

En la presente investigación se desarrolla con modalidad mixta, de tipo transversal, analítica, de campo y correlacional donde se aplican los cuestionarios: estrés laboral de la OIT-OMS y la batería de condiciones intralaborales de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Protección Social de Colombia. Para validar estadísticamente el estudio se aplica el Chi-Cuadrado tomando en cuenta los resultados obtenidos al aplicar sendas encuestas.

En la investigación las dimensiones más afectadas en cuanto a los niveles de estrés laboral son influencia del líder y del territorio organizacional, las manifestaciones de niveles de estrés a pesar de no ser altas más de la mitad de los trabajadores manifiestan niveles de estrés; por lo que se debe trabajar en un fortalecimiento del liderazgo, mejoras de los sistemas de comunicación y en acciones para la disminución de la sobrecarga mental de los colaboradores.

En el estudio de los factores de riesgos psicosociales las dimensiones con mayor prevalencia son liderazgo y relación social en el trabajo, demandas del trabajo y control sobre el trabajo lo que determinó la presencia de estrés laboral.



A partir de los resultados de sendas encuestas se aplica el Chí-Cuadrado donde se valida los resultados de la investigación y se establece que existe una estrecha relación entre el estrés laboral y los FRPS en la empresa pública estudiada en el cantón Ambato.

REFERENCIAS

- Apaza P., C. M., Seminario Sanz, R. S., & Santa-Cruz Arévalo, J. E. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 – Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402-410. <https://n9.cl/1wnta>
- Aranda Beltrán, C., Mares Hernández, F. D., Ramírez Salazar, B. Y., & Rojas Cortez, N. (2016). Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 16(2), 5-32. <https://n9.cl/8aqfz>
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaíno, H., Fonseca Angulo, R., León García, M., & Rodríguez Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicados en el departamento de Atlántico/Colombia. *Revista Asociación Especialidades Médicas*, 29(1), 1-8. <https://n9.cl/x1uk6i>
- Blanco Álvarez, I., Vicent Larrinaga, M., & Beltrán Alacreu, H. (2020). Calidad de vida, factores psicosociales y prevalencia de dolor de cuello y cefalea en el CSEU La Salle: estudio observacional transversal. *Journal of Move & Therapeutic Science*, 2(1), 87-100. <https://doi.org/10.37382/jomts.v2i1.15>
- Caicedo Guerrero, P. K., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2022). Análisis de los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en médicos durante la pandemia COVID-19. *Academic Journal of Health Science*(6), 39-48. <https://doi.org/10.3306/AJHS.2022.37.06.39>
- Carvajal Sandoval, C., & Castaño Tarazona, J. (2021). *Estrés Laboral y Salud Mental en trabajadores de la Salud de la clínica Emmanuel Facatativá en tiempos de pandemia*. [Tesis de especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional Uniminuto. <https://n9.cl/x1tr2>
- Cedeño Ortega, M. P., & Tituana Rodríguez, D. A. (2020). *Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral del personal operativo que labora en líneas de alta tensión de una empresa pública*. [Artículo de tesis, Universidad Internacional SEK] Repositorio Digital Universidad Internacional SEK. <https://n9.cl/j8s7g>
- Comas Rodríguez, R., Mayorga Díaz, M. P., & Rivera Segura, G. N. (2018). La gestión de riesgos en una empresa transportista de la ciudad de Quito. *Uniandes Episteme*, 5(Especial), 550-562. <https://n9.cl/ixg00>



- Felipe Bravo, G. M., Aguilar Chávez, P. V., Becerra Julca, A. E., Lara Cieza, D., Jesús Ramírez, G. D., & Zavaleta Pesantes, H. W. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉND0, CIENCIA PARA EL DESARROLLO*, 21(3), 369-374.
<https://doi.org/10.17268/sciencdo.2018.041>
- Kim, H. K. (2022). In the COVID-19 Era, Effects of Job Stress, Coping Strategies, Meaning in Life and Resilience on Psychological Well-Being of Women Workers in the Service Sector. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(16), 1-15.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19169824>
- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Ministerio de la Protección Social. (julio de 2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://n9.cl/14eqb>
- Monterrosa Castro, A., Dávila Ruiz, R., Mejía Mantilla, A., Contreras Saldarriaga, J., Mercado Lara, M., & Flores Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.
<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Sánchez Boris, I. M. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en niños y adolescentes. *MEDISAN*, 25(1), 123-140. <https://n9.cl/fw9pu>
- Shin, Y., Hur, W. M., & Hwang, H. (2022). Impacts of customer incivility and abusive supervision on employee performance: a comparative study of the pre-and post-COVID-19 periods. *Service Business*, 16(2), 309-330. <https://n9.cl/wt67q>
- Soriano Tumbaco, C. E. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Revista Killkana Sociales*, 5(1), 1-8.
<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Zuluaga Osorio, N. Y., & Quintero Arango, L. F. (2022). Factores psicosociales y organizacionales generados por el COVID-19 en los colaboradores del sector de las ópticas en la ciudad de Medellín. *Ciencia y Academia*(3), 158-174.
<https://doi.org/10.21501/2744838X.4491>

