


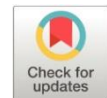


Factores psicosociales que afectan a los trabajadores en una empresa procesadora de alimentos de Cuenca

Psychosocial factors that affect workers in a food processing company of Cuenca

- ¹ Amparo del Rocío Loayza Romero  <https://orcid.org/0000-0001-5467-819X>
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
amparo.loayza.21@est.ucacue.edu.ec
- ² Diego Paul Andrade Campoverde  <https://orcid.org/0000-0003-4652-7708>
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
dandrade@ucacue.edu.ec
- ³ Ángel Giovanni Quinde Alvear  <https://orcid.org/0000-0002-1920-4631>
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
aquinde@ucacue.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 15/01/2024

Revisado: 18/02/2024

Aceptado: 04/03/2024

Publicado: 05/04/2024

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v7i2.2970>

Cítese: Loayza Romero, A. del R., Andrade Campoverde, D. P., & Quinde Alvear, Ángel G. (2024). Factores psicosociales que afectan a los trabajadores en una empresa procesadora de alimentos de Cuenca. *ConcienciaDigital*, 7(2), 28-43. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v7i2.2970>



CONCIENCIA DIGITAL, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons AttributionNonCommercialNoDerivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Palabras

claves: Factores psicosociales; Trabajadores; Riesgos; Empresa; Salud

Keywords:

Psychosocial factors; Workers; Health; Company; Risks.

Resumen

Introducción. Los factores psicosociales existentes dentro del ámbito laboral son diversos y están conformados por aquellos aspectos como el ambiente físico, estructura institucional y las relaciones interpersonales en las organizaciones. **Objetivo.** identificar los factores psicosociales que afectan a los empleados en una empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Cuenca, en las áreas de administración, almacenamiento y entrega. **Metodología.** Se realizó un estudio transversal, cuantitativo, descriptivo, mediante la aplicación del cuestionario CoPsoQ-istas21 versión 2; el número de encuestados (44) se determinó mediante el formulario de muestreo (Krejcie y Morgan). Se utilizaron variables laborales como horario, salud, cargo, reconocimiento salarial y demográfico como el sexo y la edad. Los datos se recolectaron a través de hojas de cálculo y se analizaron a través del programa estadístico SPSS versión 26. **Resultados.** La satisfacción laboral es más alta entre los mayores de 45 años, con un 43.75% muy satisfechos. En general, hay una tendencia positiva hacia la satisfacción laboral en todos los grupos de edad. **Conclusión.** En resumen, los datos sugieren que la satisfacción laboral tiende a aumentar con la edad, siendo más pronunciada entre aquellos mayores de 45 años. Sin embargo, en general, la mayoría de los encuestados, independientemente de su edad, se encuentran satisfechos o muy satisfechos con su trabajo, lo que indica un nivel generalizado de satisfacción laboral en la muestra estudiada. **Área de estudio general:** Medicina del trabajo. **Área de estudio específica:** Salud ocupacional

Abstract

Introduction. The psychosocial factors existing within the work environment are diverse and are made up of aspects such as the physical environment, institutional structure and interpersonal relationships in organizations. **Objective.** to identify the psychosocial factors that affect employees in a food processing company in the city of Cuenca, in the areas of administration, storage and delivery. **Methodology.** A cross-sectional, quantitative, descriptive study was carried out by applying the CoPsoQ-istas21 version 2 questionnaire; the number of respondents (44) was determined by means of the sampling form (Krejcie and Morgan). Work variables such as working hours, health, position,

salary recognition and demographics such as sex and age were used. Data were collected through spreadsheets and analyzed through the SPSS version 26 statistical software. **Results.** Job satisfaction is highest among those over 45 years of age, with 43.75% very satisfied. In general, there is a positive trend toward job satisfaction in all age groups. **Conclusion.** In summary, the data suggest that job satisfaction tends to increase with age, being more pronounced among those over 45 years of age. However, in general, the majority of respondents, regardless of age, are satisfied or very satisfied with their jobs, indicating a generalized level of job satisfaction.

1. Introducción

Los factores psicosociales en el trabajo tienen un impacto crucial en el bienestar del individuo. Definidos como las sensaciones o experiencias psicológicas derivadas de la interacción laboral, estos factores, según Vázquez et al. (2021) y Seguridad Laboral Europea y Ministerio de Salud (2023), incluyen la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo y la relación con los directivos. Estos aspectos influyen directamente en el desempeño laboral y la salud mental de los trabajadores, destacando la importancia de gestionarlos adecuadamente para fomentar un entorno laboral positivo y productivo.

Es de importancia que en las organizaciones exista un correcto desarrollo de los factores psicosociales, entendiéndose a estos últimos como aquellas situaciones que afectan al correcto desarrollo del trabajo. La exposición a riesgos psicosociales genera grandes deterioros en ámbitos claves en la vida del ser humano, como la salud y su satisfacción; mientras que el desequilibrio de las mismas puede repercutir de manera directa en las funciones cognitivas, conductuales, psicológicas, emocionales y sociales de los empleados pudiendo desencadenar en trastornos que pueden afectar el aspecto laboral (Cabalcanti, 2019); (OMS, 2020).

Los riesgos psicosociales laborales, según DOF (2018), provienen de diversas condiciones. La carga excesiva de trabajo y las relaciones negativas entre colegas generan estrés y un entorno laboral perjudicial. Conciliar la vida familiar y laboral, junto con la agresión laboral, afecta la salud mental. La falta de control sobre el trabajo y un liderazgo inadecuado también contribuyen a la desmotivación y la vulnerabilidad de los empleados. Es crucial abordar estos riesgos para garantizar un ambiente laboral saludable y proteger el bienestar de los trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica el estrés laboral como un riesgo psicosocial prevalente entre los trabajadores. Este estrés puede surgir de diversas situaciones, como habilidades inadecuadas, empleo inapropiado, falta de personal, condiciones físicas de trabajo deficientes, una cultura organizacional que tolera conductas negativas y bajos salarios, entre otros factores. Estas condiciones pueden generar una carga emocional y mental significativa en los empleados, afectando su salud y bienestar. Es crucial abordar estos problemas mediante estrategias de prevención y gestión del estrés en el lugar de trabajo para proteger la salud mental y promover un ambiente laboral saludable y productivo. Los estudios de Albán et al. (2019), Vázquez et al. (2021) y las recomendaciones de la OMS (2022) respaldan la importancia de abordar este problema globalmente.

El estrés, puede ocasionar diversas patologías en los trabajadores, viene acompañado de ansiedad, irritabilidad, depresión, angustia y desesperación; reacciones emocionales que van de la mano con síntomas evidentes como el agotamiento físico, mal rendimiento, bajo desempeño laboral y deficientes relaciones humanas (Reyes et al., 2020); (Vázquez et al., 2021). Esto puede causar ausentismo laboral, incremento de accidentes, incapacidad temporal o permanente, rotación de puestos laborales, baja creatividad, mal rendimiento, así como también puede aportar deficiencias en la calidad de vida y del bienestar (2020). Otro de los riesgos frecuentes es la depresión, que se caracteriza por la presencia de tristeza, falta de autoestima, pérdida de placer en la ejecución de actividades, sentimientos de culpabilidad, desórdenes alimenticios, exceso de sueño, fatiga y dificultad para alcanzar la concentración (OMS,2020).

Además, la frustración laboral puede desencadenar síntomas de depresión, como la falta de energía, la pérdida de interés en el trabajo y la disminución del rendimiento laboral. Por lo tanto, es fundamental para las empresas abordar activamente las fuentes de frustración laboral, promoviendo un ambiente de trabajo que fomente el desarrollo personal, la autonomía y el logro de metas realistas para sus empleados. Esto no solo beneficia la salud mental y el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye a un entorno laboral más productivo y positivo en general. La importancia de esta relación entre la frustración laboral, el estrés y la depresión es respaldada por investigaciones, como menciona Espacio RRHH (2021).

2. Metodología

El estudio se llevó a cabo como una investigación descriptiva de naturaleza cuantitativa y no experimental. La población objetivo consistió en 50 empleados de una organización específica, mientras que la muestra fue seleccionada de manera no probabilística, utilizando el método propuesto por Krejcie y Morgan, e integrada por 44 trabajadores de la empresa. Se empleó el cuestionario CoPsoQ-istas21 Versión 2 para recopilar datos, los cuales fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 26. Todos los

empleados de la empresa procesadora de alimentos que expresaron voluntariamente su interés en participar en la encuesta fueron incluidos en el estudio. Los criterios de exclusión se aplicaron únicamente a aquellos empleados que optaron por no responder la encuesta.

3. Resultados

Tabla 1

Relación edad y sexo

		Edad							
		Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Hombre	19	48,72	17	43,59	3	7,69	39	88,64
	Mujer	1	20,00	2	40,00	2	40,00	5	11,36
	total	20	45,46	19	43,18	5	11,36	44	100,00

Fuente: Cuestionario CoPsoQ-istas21

Como se observa en la tabla 1, el 88,64% de los participantes fueron hombres y el 11,36% mujeres; 45,46% fueron menores 31 años, mientras que un 43,18% tuvieron entre 31 y 45 años.

Tabla 2

Relación edad y emociones

		Edad							
		Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Desgaste emocional	EN GRAN MEDIDA	6	13,64	3	6,82	2	4,55	11	25,00
	EN BUENA MEDIDA	1	2,27	0	0,00	1	2,27	2	4,55
	EN CIERTA MEDIDA	2	4,55	6	13,64	0	0,00	8	18,18
	EN ALGUNA MEDIDA	3	6,82	4	9,09	1	2,27	8	18,18
	EN NINGUNA MEDIDA	8	18,18	6	13,64	1	2,27	15	34,09
	Total	20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00

Tabla 2

Relación edad y emociones (continuación)

		Edad							
		Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Expresión de emociones y opiniones	EN GRAN MEDIDA	7	15,91	4	9,09	3	6,82	14	31,82
	EN BUENA MEDIDA	4	9,09	3	6,82	1	2,27	8	18,18
	EN CIERTA MEDIDA	4	9,09	6	13,64	0	0,00	10	22,73
	EN ALGUNA MEDIDA	1	2,27	3	6,82	0	0,00	4	9,09
	EN NINGUNA MEDIDA	4	9,09	3	6,82	1	2,27	8	18,18
Total		20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00

Fuente: Cuestionario CoPsoQ-istas21

En lo referente al desgaste emocional la mayoría de los participantes respondieron en ninguna medida (menores de 31 años y entre 31 y 45 años), mientras que expresión de emociones y opiniones los menores de 31 respondieron en gran medida en un 15,91% y en cierta medida un 13.64% los participantes entre 31 y 45 años.

Tabla 3

Relación edad y comportamiento.

		Edad							
		Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Trato justo	EN GRAN MEDIDA	9	20,45	5	11,36	4	9,09	18	40,91
	EN BUENA MEDIDA	2	4,55	9	20,45	1	2,27	12	27,27
	EN CIERTA MEDIDA	3	6,82	2	4,55	0	0,00	5	11,36

Tabla 3

Relación edad y comportamiento (continuación)

		Edad							
		Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Resolución de conflictos por parte del jefe	EN ALGUNA MEDIDA	2	4,55	2	4,55	0	0,00	4	9,09
	EN NINGUNA MEDIDA	4	9,09	1	2,27	0	0,00	5	11,36
	Total	20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00
	EN GRAN MEDIDA	6	13,64	8	18,18	5	11,36	19	43,18
	EN BUENA MEDIDA	5	11,36	4	9,09	0	0,00	9	20,45
	EN CIERTA MEDIDA	4	9,09	2	4,55	0	0,00	6	13,64
	EN ALGUNA MEDIDA	3	6,82	4	9,09	0	0,00	7	15,91
	EN NINGUNA MEDIDA	2	4,55	1	2,27	0	0,00	3	6,82
	Total	20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00

Fuente: Cuestionario CoPsoQ-istas21

En relación al trato justo, observamos que los tres rangos de edad coinciden con las respuestas en gran medida (40,91%); mientras que, en la resolución de conflictos por parte del jefe, todas las edades coinciden al responder en gran medida con un total de 43,18%.

Tabla 4

Relación edad y estrés.

		Edad							
		Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Problemas para relajarte	SIEMPRE	1	2,27	0	0,00	1	2,27	2	4,55
	MUCHAS VECES	3	6,82	3	6,82	0	0,00	6	13,64

Tabla 4

Relación edad y estrés (continuación)

	Edad								
	Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Estrés	ALGUNAS VECES	3	6,82	5	11,36	0	0,00	8	18,18
	SOLO ALGUNA VEZ	5	11,36	6	13,64	0	0,00	11	25,00
	NUNCA	8	18,18	5	11,36	4	9,09	17	38,64
	Total	20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00
	SIEMPRE	4	9,09	1	2,27	1	2,27	6	13,64
	MUCHAS VECES	1	2,27	4	9,09	1	2,27	6	13,64
	ALGUNAS VECES	4	9,09	6	13,64	0	0,00	10	22,73
	SOLO ALGUNA VEZ	4	9,09	3	6,82	1	2,27	8	18,18
	NUNCA	7	15,91	5	11,36	2	4,55	14	31,82
	Total	20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00
Tristeza y desánimo	SIEMPRE	0	0,00	0	0,00	1	2,27	1	2,27
	MUCHAS VECES	1	2,27	2	4,55	0	0,00	3	6,82
	ALGUNAS VECES	7	15,91	2	4,55	0	0,00	9	20,45
	SOLO ALGUNA VEZ	6	13,64	8	18,18	1	2,27	15	34,09
	NUNCA	6	13,64	7	15,91	3	6,82	16	36,36
	Total	20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00

Fuente: Cuestionario CoPsoQ-istas21

En las preguntas relacionadas con problemas para relajarse, estrés, tristeza y desánimo la opción nunca prevaleció en un valor cercano al 40%, seguido de algunas veces en un rango del 18-22%

Tabla 5

Relación edad y satisfacción laboral.

		Edad							
		Menos de 31 años		Entre 31 y 45 años		Más de 45 años		total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Satisfacción laboral	Muy satisfecho/a	6	37,50	7	43,75	3	18,75	16	36,36
	Satisfecho/a	13	50,00	11	42,31	2	7,69	26	59,09
	Insatisfecho/a	1	50,00	1	50,00	0	0,00	2	4,55
total		20	45,45	19	43,18	5	11,36	44	100,00

Fuente: Cuestionario CoPsoQ-istas21

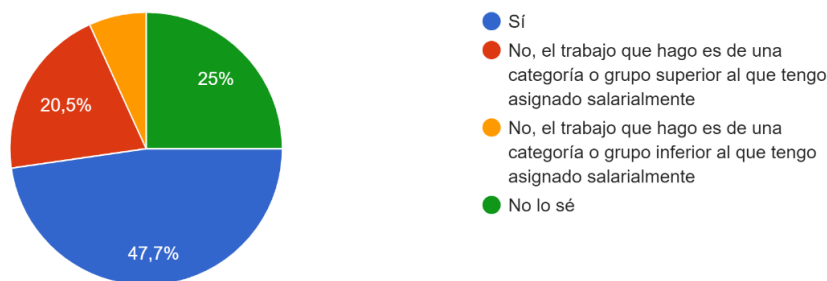
Respecto a la satisfacción laboral se evidencia un alto porcentaje de respuestas muy satisfecho y satisfecho, donde apenas un 4.55 % respondieron que están insatisfechos.

Figura 1

Relación del grupo profesional con el reconocimiento salarial.

7. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

44 respuestas



Fuente: Elaboración propia

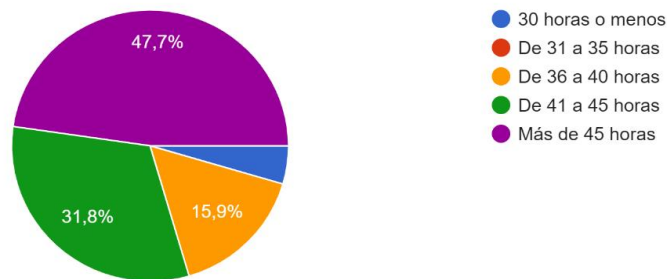
El 47,7 % del total de trabajadores mencionan que el trabajo que realizan corresponde con la categoría o grupo profesional que tienen como reconocimiento salarial, sin embargo, un 20,5% manifiestan que el trabajo que realizan es de una categoría superior, mientras que el 25% desconocen sus competencias laborales y las categorías que les competen.

Figura 2

Carga Laboral

18. Habitualmente ¿Cuántas horas trabajas a la semana para la empresa?

44 respuestas



Fuente: Elaboración propia

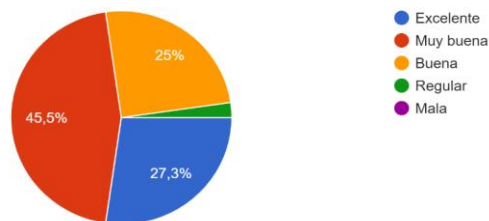
El 47.7 % del personal menciona que labora más tiempo de las horas reglamentarias existiendo una gran irregularidad en cargas horarias entre los empleados.

Figura 3

Estado de salud de los trabajadores.

30. En general ¿dirías que tu salud es?

44 respuestas



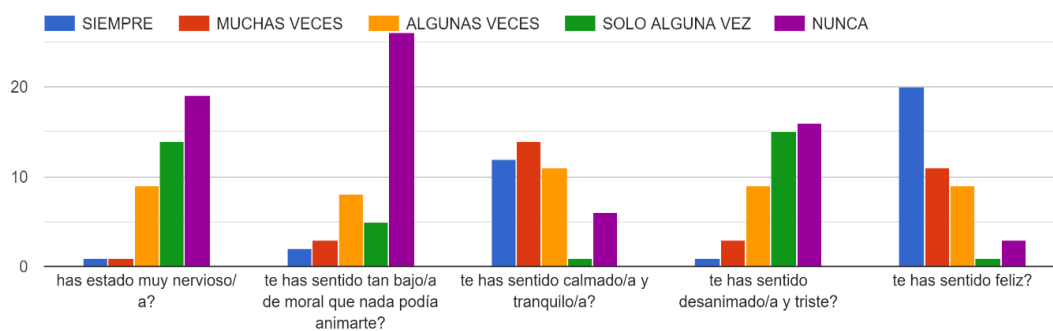
Fuente: Elaboración propia

El 45,5% de empleados manifiestan que su condición de salud es muy buena.

Figura 4

Estado de ánimo y salud emocional.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...



Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los trabajadores mencionan que no han experimentado episodios de nerviosismo y nunca se han sentido con la moral baja. Además, afirman sentirse en calma y tranquilos la mayor parte del tiempo.

4. Discusión

El Instituto mexicano del seguro social (IMSS, 2020), menciona que uno de los riesgos psicosociales más frecuentes y preocupantes en la salud de los trabajadores es el estrés, de origen y con un mayor grado de incidencia en los lugares de trabajo. La exposición a eventos negativos como la falta de control sobre el trabajo, jornadas extensas, remuneración inadecuada, entre otros, predisponen a los empleados a diversos tipos de riesgos.

Los resultados de nuestro estudio determinaron que existió un bajo índice de riesgos psicosociales en la empresa procesadora de alimentos de la ciudad de Cuenca.

Resultados similares lo obtuvieron Babativa et al., (2019) en la relación entre factores de riesgos psicosociales intralaborales y estrés en trabajadores de industrias cárnicas, donde la mayoría de los empleados obtuvieron puntuaciones de riesgo psicosocial intralaboral bajo. De igual forma Aguilera et al., (2019) comprobaron que la mayor parte de factores de riesgo evaluados en su estudio mostraron un nivel inferior al 50%; sin embargo, aunque no fue necesario aplicar acciones inmediatas se tomaron en cuenta medidas preventivas a largo plazo para evitar efectos negativos de los factores de riesgos psicosociales en el futuro.

Resultados diferentes encontró Soliz en la evaluación del estrés en trabajadores, donde la mayoría presentaron un nivel alto de estrés, desencadenado por la poca remuneración que recibieron (2022). Duque en su investigación determinó que gran parte de trabajadores presentaron estrés y ansiedad debido a las varias funciones que ejecutaban (Duque A, 2018); mientras que Beltrán menciona que el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial son un problema relevante con un costo económico y social importante (Beltrán, 2021). Uribe encontró en su estudio que los trabajadores presentaron agotamiento emocional, cefalea, trastornos músculo esqueléticos, trastornos del sueño y ansiedad (2020). Finalmente, Hernández y Carrión encontraron que existe una alta asociación entre los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral y las respuestas de estrés de los trabajadores (2022).

Vargas et al. en su investigación observaron que el 12,73% de los trabajadores necesitaron atención de salud mental debido a cambios emocionales severos, incluidos síntomas de ansiedad, somáticos, y depresión, mientras que el 2,3% de los trabajadores presentaron riesgo de suicidio (2021).

Es importante destacar que los empleados se sienten motivados cuando hay una buena remuneración, sin importar las funciones laborales que desempeñan, lo que evidencia la resiliencia de los trabajadores para soportar adversidades siempre que se sientan adecuadamente remunerados (Vázquez P, 2019).

Nuestros resultados sugieren que el desempeño laboral, la salud física y mental de los empleados no están siendo perjudicados en la empresa escogida para el estudio, debido a que existe un buen ambiente laboral, un trato justo y el apoyo constante de los directivos, a diferencia de la mayoría de estudios existentes, donde se evidencia que los trabajadores están sometidos a elevados niveles de riesgo.

5. Conclusiones

- El estudio reveló una baja presencia de factores psicosociales que afectan a los empleados de la empresa, lo que sugiere un nivel relativamente bajo de estrés laboral, acoso laboral, depresión y frustración laboral entre los participantes. Aunque estos hallazgos podrían indicar una situación positiva en términos de bienestar laboral, es crucial reconocer la importancia de intervenir de manera oportuna para prevenir posibles consecuencias negativas en la salud de los trabajadores en el futuro. A pesar de que el estrés laboral se identificó en niveles bajos, es esencial implementar medidas proactivas para abordar cualquier señal de malestar psicológico y garantizar un entorno laboral que promueva la salud mental y el bienestar de los empleados a largo plazo.
- Es fundamental tener una comprensión plena de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y estar preparados para intervenir en

consecuencia. Esto implica no solo identificar y abordar los factores de riesgo, sino también evaluar regularmente el nivel de satisfacción del equipo humano. Salvaguardar la seguridad y la estabilidad emocional, física y mental de los empleados debe ser una prioridad constante para las organizaciones. La implementación de políticas y programas de bienestar laboral, así como la promoción de una cultura organizacional que fomente la comunicación abierta y el apoyo mutuo, son medidas clave para garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo a largo plazo.

6. Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

7. Declaración de contribución de los autores

Todos los autores contribuyeron significativamente en la elaboración del artículo.

8. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores

9. Referencias bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2023). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Aguilera Vidal, H. N., Ramírez Chávez, E., & Torres, R. I. (2019). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348.

<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Aguillón Janis., Palomino, Lizeth., Zea de Jesús, Magdalena., Ruiz, Nancy., Viridiana, Sarket., Villarreal, Enrique., y Gallegos, Ruth. (2020). Riesgos psicosociales, intralaborales y de estrés en trabajadores del sector secundario. *Horizontes de enfermería*.

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1141010>

Alban G., Fonseca, S., Raza, A. y Vallejo, J. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas – Ecuador. *Horizontes de Enfermería* (9), 79-92.

<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/835>

Arenas, Cesar. y Vásquez, Héctor. (2020). Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez Promociones

Comerciales en Guadalajara de Buga para el primer semestre del año 2020.

[Tesis de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios].

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11366>

Babativa Beltrán, H. K., Guerra Torres, L. M. y Osorio Melendez, S. V. (2019).

Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y niveles de estrés, en trabajadores de industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá.

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46228>

Beltrán Zúñiga, C. (2021). Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución Regional de Educación Superior del Valle del Cauca en el año 2020. [Tesis de maestría, Universidad del Valle].

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/21692>

Cabalcanti, B. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores de una empresa minera de extracción de minerales a tajo abierto en la ciudad de Cajamarca durante el año 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales Cybertesis.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11086?show=full>

Diario Oficial de la Federación. (2018). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Espacio RRHH. (2021). Frustración en el trabajo: Qué es y cómo solucionarlo.

<https://espaciorrh.com/frustracion-en-el-trabajo-que-es-y-como-solucionarlo/>

Hernández, Javier. y Carrión, María de los Ángeles. (2022). Occupational Risks of the Psychosocial Type and Psychic Attrition in Mexican Public Administration Workers. *Revista salud uninorte*, 37(3).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522021000300628&lang=es

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2020). Estrés Laboral.

<http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estreslaboral>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309spa.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022). La salud mental en el trabajo.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Pando, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W. y Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia Unemi*, 12(29), 1-8.
<https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/582661250001.pdf>
- Reyes, A., Cartagena, L., Sierra, M., Villarraga, P. y Ramirez, W. (2020). Investigación aplicada. Ansiedad producto del aislamiento por cuarentena asociada al Covid-19 en Bogotá. [Tesis de grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2061/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soliz Baldomar, Ruth. (2022). The impact of psychosocial risk factors on workers in the industrial sector. *Trascender contab. gest*, 7(20).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200071&lang=es
- Uribe-Prado, Jesús. (2020). Psychosocial risks, burnout and psychosomatic factors in public servants. *Investig. adm*, 49(125).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782020000100003&lang=es
- Vargas, Claudia., Bernáldez, Germán. y Gómez, Ulises. (2021). Psychosocial risk factors and mental health in workers of a textile company. *Horizonte sanitario*, 20(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592021000100121&lang=es
- Vázquez, Irene., López, Irma. y Guerrero, Ana María (2021) Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.
<https://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3797>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



Indexaciones

