



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**Tema:**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo  
Organizacional**

**Línea de Investigación:**

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad  
sostenible local y global

**Autor:**

Christopher Leonel Moya Núñez

**Director:**

Mg. Aitor Larzabal Fernández

**Ambato-Ecuador**

**Junio 2023**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE RESPONSABILIDAD

Yo: **CHRISTOPHER LEONEL MOYA NUÑEZ**, con CC. 1600527392, autor del trabajo de graduación intitulado: **“CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de PSICOLOGÍA.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, junio 2023



Christopher Leonel Moya Núñez

CC. 1600527392

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO**  
**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

**Tema:**

**CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA.**

**Línea de investigación:**

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global

**Autor:**

Christopher Leonel Moya Núñez

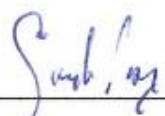
Aitor Larzabal Fernández, Lic. Mg.

**CALIFICADOR**

f.   
\_\_\_\_\_

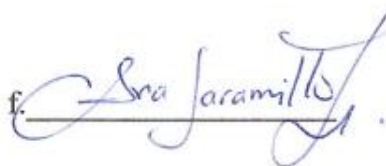
Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M.A.

**CALIFICADOR**

f.   
\_\_\_\_\_

Ana Elizabeth Jaramillo Zambrano, Ps. Cl. Mg.

**CALIFICADOR**

f.   
\_\_\_\_\_

Varna Hernández Junco, Mg. PhD.

**DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

f.   
\_\_\_\_\_

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f.   
\_\_\_\_\_

 Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
**SECRETARIA GENERAL PROCURADURIA**

**Ambato – Ecuador**

**Junio 2023**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi madre, mujer luchadora que hizo lo imposible y jamás se rindió para lograr darme este título, a mi madre adoptiva, Olguita, por apoyarme como un hijo, pese a que no llevamos la misma sangre, y a Stephanie, por darme el impulso final para lograr este objetivo.

## **DEDICATORIA**

A mi padre, que en paz descansa, por enseñarme que las promesas, cuando son reales, se cumplen, aún más allá de la muerte, para ti mi Papito Lindo, lo hicimos.

## RESUMEN

En la presente investigación, se pretende caracterizar los factores y riesgos psicosociales laborales en diferentes empresas de Tungurahua. Para ello, se revisaron 21 investigaciones previas realizadas por diferentes autores en las que han constatado la existencia de esos riesgos en una serie de empresas de la provincia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS) los accidentes y enfermedades relacionados con el ámbito del trabajo no deja de aumentar, por lo que esos organismos recomiendan realizar estrategias de prevención (OMS, 2005). La preocupación por la salud en el trabajo ha llegado también al país y la constitución de la república, en su artículo 326, numeral 5, indica que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Constituyente, 2008). Por tal motivo, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través de la resolución No. C.D.333 expidió el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART) en el 2010 (IESS, 2010).

**Palabras clave:** meta-análisis, riesgo psicosocial, factores psicosociales.

## **ABSTRACT**

This study aims to characterize the factors and work psychosocial risks in different companies in Tungurahua. To do this, 21 previous studies carried out by different authors were checked, where was evidenced the existence of these risks in a series of companies in the province. According to the International Labor Organization (ILO) and the World Health Organization (WHO), accidents and work-related illnesses do not stop increasing, so these organizations recommend carrying out prevention strategies (WHO, 2005). The concern about labor health has also reached our country and the constitution of the republic in its article 326, number 5, points out that “every person will have the right to carry out their work activities in an appropriate and right environment that guarantees their health, integrity, security, hygiene, and wellbeing” (Constituent Assembly, 2008). For this reason, the Governing Board of the Ecuadorian Institute of Social Security, through resolution number C.D.333 issued the Regulation for Labor Risks Auditing System (RLRAS) in 2010 (IESS, 2010).

**Key words:** meta-analysis, psychosocial risk, psychosocial factors.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE RESPONSABILIDAD	ii
HOJA DE APROBACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	7
1.1. Salud laboral y seguridad industrial	7
1.2. Factores psicosociales	10
1.3. Riesgos psicosociales	15
1.4. Evaluación de Riesgos Psicosociales	20
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	25
2.1. Tipo de investigación y alcance	25
2.2. Estudios revisados	26
2.3. Procedimiento metodológico	29
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. Caracterización de las unidades de análisis	31
3.2. Presentación y análisis de resultados	33
3.3. Factores de riesgo en empresas de producción	33
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA	41

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Factores psicosociales de riesgo .....	14
Cuadro 2. Tipos de violencia en el trabajo .....	17
Cuadro 3. Consecuencias de los riesgos psicosociales .....	19
Cuadro 4. Trabajos seleccionados para revisión sistemática .....	28

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de investigaciones revisada por tipo de empresa .....	31
Tabla 2. Número de investigaciones realizadas por año .....	31
Tabla 3. Total de investigaciones por número de variables.....	32
Tabla 4. Variables relacionadas a los riesgos psicosociales .....	32
Tabla 5. Herramientas de evaluación de factores de riesgo en las empresas de Tungurahua .....	33
Tabla 6. Factores de riesgo elevado en empresas de producción de Tungurahua ..	34
Tabla 7. Factores de riesgo elevado en empresas de servicios de Tungurahua.....	35
Tabla 8. Factores de riesgo elevado reportados en Tungurahua .....	37

## INTRODUCCIÓN

El estudio “Caracterización de los factores y riesgos psicosociales en el trabajo en la provincia de Tungurahua” es una investigación de tipo no experimental que tiene como objetivo caracterizar los riesgos y factores psicosociales laborales existentes en las empresas de Tungurahua dentro de la línea investigativa de Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global. A continuación, se revisarán los antecedentes teóricos y prácticos de la temática a investigar.

El concepto de factores de riesgo psicosocial aparece por primera vez en 1984, este fenómeno conceptualizado como tal por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984); en este primer momento, los factores psicosociales fueron concebidos como el resultado de la interacción del trabajador como ente social (con capacidades, expectativas, situación personal y cultura propia) y sus condiciones de trabajo (exigencias del puesto, naturaleza del trabajo e insumos necesarios para cumplir la labor). Así mismo, Cox y Griffiths (1996), señalan que el conjunto de aspectos relacionados al manejo del trabajo, la gestión laboral y el contexto social donde, se desarrolla la organización serían tomadas en cuenta como factores de riesgo que inciden en la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores.

Por su parte, Martín-Daza y Pérez-Bilbao (1997, citados por González-Trijuerque, Giachero & Delgado, 2012), señalan que los factores de riesgo psicosocial, se encuentran directamente asociados a la organización, el trabajo realizado y las condiciones laborales; pues estos fenómenos tienen la capacidad de afectar el bienestar y desempeño laboral de los trabajadores. Por tal razón, el Ministerio de Relaciones Laborales (2013), cataloga estos factores como una potencial amenaza a la salud integral de los trabajadores y propone la identificación y evaluación de estos factores, a fin de determinar, controlar y prevenir sus efectos en la salud de los trabajadores.

A nivel internacional, los estudios de Molina (2010) y Ballester y García (2017), se dedican a realizar un metaanálisis sobre los factores de riesgo psicosocial reportados en investigaciones del personal sanitario español. Molina (2010) realizó un metaanálisis con 51 artículos publicados entre 2004 y 2009, a fin de determinar los efectos de los factores de riesgo psicosocial con el absentismo laboral en los trabajadores de la salud. Los resultados arrojaron que existe una relación estadísticamente significativa entre el absentismo laboral y los factores asociados al control laboral (capacidades, habilidades y respuesta ante las demandas laborales) de parte del personal sanitario; es decir, que el absentismo, se encuentra íntimamente relacionado a los factores psicosociales que le permiten al trabajador moderar las actividades de su labor y responder ante las demandas de su puesto.

En contraste, Ballester y García (2017) realizaron un metaanálisis de 36 investigaciones españolas que reportaron factores de riesgo psicosocial asociados a daños musculoesqueléticos en el personal de enfermería, con el objetivo de determinar el impacto de los riesgos psicosociales laborales en la salud física de enfermeros y enfermeras. Los autores hallaron asociaciones estadísticamente significativas entre las altas demandas laborales y molestias musculares crónicas. Por lo que concluyeron que los factores psicosociales asociados a las altas demandas laborales afectan la salud del personal de enfermería y la mejora del ambiente laboral representa una medida preventiva ante esta problemática.

En Latinoamérica, destaca el estudio de Córdoba y Rivera (2016), que efectuaron una revisión sistemática de los factores de riesgo psicosocial enfocados en las condiciones organizacionales de Colombia y sus efectos en el bienestar de los empleados; con el objetivo de analizar las condiciones organizacionales de riesgo psicosocial más frecuentes en Colombia y su impacto en el bienestar laboral. Las investigadoras seleccionaron 5 artículos científicos que cumplieran los criterios de inclusión y exclusión. Tras un análisis cualitativo, este estudio concluyó que la jornada laboral extendida, la doble presencia, el ambiente laboral y la influencia del trabajo sobre la vida familiar/de pareja son las condiciones organizacionales

mayormente asociadas con la disminución de bienestar en los trabajadores de este contexto y representan un riesgo para el desempeño y la satisfacción laboral.

Así mismo, Monroy Y Juárez (2019) propusieron en su estudio una revisión sistemática con la finalidad de caracterizar factores de riesgo psicosocial laboral y sus consecuencias en la salud de profesores universitarios de América Latina. El análisis, se efectuó en 8 artículos científicos y los resultados conformaron que los factores como el tipo de carrera, carga horaria, jornada de trabajo, tipo de contrato, inconformidad con el salario y condiciones de la organización representan fuentes de estrés laboral, afecta la salud física y mental de los docentes. Los autores señalan además la importancia de realizar mayores investigaciones respecto al fenómeno de estudio; a fin de proponer medidas preventivas ante el riesgo psicosocial en profesores universitarios.

Salamanca, Pérez, Infante y Olarte (2019) realizaron una revisión sistemática cuyo objetivo fue analizar los principales factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud de los trabajadores hispano hablantes. Para ello, los autores seleccionaron 40 artículos científicos que fueron sometidos a análisis. Este estudio concluyó que los factores de riesgo psicosocial influyen en el incremento del absentismo laboral y enfermedades como el estrés, el burnout y la ansiedad de los trabajadores tanto del sector público como privado. Dentro de esta investigación, se destacó la necesidad de contemplar los riesgos psicosociales desde una perspectiva sistémica, a fin de realizar evaluaciones tempranas y aplicar estrategias de prevención dentro de las organizaciones de habla hispana.

En el contexto nacional, específicamente en Tungurahua, Vega, Vargas, Amores y Arias (2017) ejecutaron una evaluación y diseño de propuesta preventiva para los factores de riesgo psicosocial presentes en las lavanderías textiles de Pelileo. Este estudio contó con una muestra de 61 trabajadores, quienes fueron evaluados con el cuestionario ISTAS 21. En los resultados, las dimensiones de “Inseguridad sobre el futuro” y “Doble presencia” fueron reportadas como elevadas por los trabajadores,

representa la mayor fuente de estrés laboral. Los autores concluyeron entonces que las condiciones laborales asociadas al tipo de contratación por temporadas y la necesidad de equilibrar la vida laboral con las necesidades familiares afectan negativamente a los trabajadores de este sector.

Por su parte, Altamirano (2018) propuso un estudio sobre los factores psicosociales y su relación con la sintomatología musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa, empresa de Pelileo. El universo fue de 17 personas y, se evaluó con el instrumento F-psico. La autora identificó los factores tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, participación/supervisión, desempeño del rol, relaciones y apoyo social como muy elevados en la población; es así que, se concluyó que estos factores mantienen una relación directa en dolores crónicos de cuello y espalda, los intensifica a medida que, reportan mayor riesgo en las respuestas de los colaboradores de dicha organización.

Finalmente, Lara (2019) realizó un estudio de los factores de riesgo psicosocial en los taxistas urbanos que laboran en Ambato, el fin de la investigación fue identificar y valorar los riesgos psicosociales de mayor impacto en esta población. El autor contó con una muestra de 58 conductores que fueron evaluados con el instrumento F-PSICO. Los resultados arrojaron riesgo muy elevado en las dimensiones “Tiempo de trabajo”, “Demandas psicológicas” y “Participación/supervisión”. Por lo que, se concluyó que las extensas jornadas laborales, el exponerse constantemente a la incertidumbre al tomar pasajeros y el escaso apoyo recibido por parte de compañeros de trabajo afecta negativamente a la salud de los taxistas de Ambato.

Como se observa, en la revisión de la literatura realizada no se ha encontrado ninguna caracterización de los factores y riesgos psicosociales en el ámbito laboral realizado en la provincia, por lo que, se cree conveniente realizar dicha caracterización, se considera que no son pocas las investigaciones que se lleva a cabo en este ámbito. La caracterización del fenómeno sería un buen punto de

partida para las futuras investigaciones, establece un marco referencial amplio sobre los factores y riesgos psicosociales presentes en Tungurahua.

El fenómeno en sí, tiene implicaciones ampliamente demostradas en el ámbito de la salud de los trabajadores y en la productividad empresarial (Moreno y Báez, 2011), por lo que poseer un documento que resuma los hallazgos encontrados en la provincia provee información útil tanto para empresarios como para instituciones públicas para generar programas de prevención.

Es así que el problema de estudio se plantea en base a la pregunta: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que inciden en la provincia de Tungurahua según las investigaciones realizadas por estudiantes de pregrado en las 4 universidades de la provincia?

Conforme a lo expuesto, se ha planteado como hipótesis de trabajo que la caracterización de los factores de los riesgos psicosociales es el punto referencial para ampliar el fenómeno en las organizaciones.

### **Objetivo general**

Caracterizar los factores y riesgos psicosociales en el trabajo en la provincia de Tungurahua.

### **Objetivos específicos**

1. Revisar los referentes teóricos de sobre los factores y riesgos psicosociales en el trabajo.
2. Analizar los resultados de las diferentes investigaciones llevadas a cabo en la provincia de Tungurahua relacionados al objeto de estudio en cuestión.
3. Sintetizar los factores y riesgos psicosociales en el ámbito laboral más comunes en la provincia de Tungurahua.

Para llevar a cabo los objetivos planteados, se realiza un estudio descriptivo que consta de dos partes. La primera es una revisión sistemática de datos primarios que incluye la selección de 21 investigaciones de Tungurahua en base a criterios de inclusión y exclusión, sin procesos estadísticos. La segunda parte consiste en la caracterización de esta información y un meta-análisis de los factores y riesgos psicosociales reportados por los investigadores dentro del contexto de la provincia.

La importancia de esta investigación reside en la posibilidad de establecer un marco referencial representativo en Tungurahua respecto a los factores y riesgos psicosociales reportados en empresas de productos y servicios. La mayor parte de la población de la provincia se sustenta económicamente gracias a la industria y prestación de servicios; la valoración crítica de cómo este fenómeno es investigado y reportado en Tungurahua, facilita la creación de programas de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, benefician a los trabajadores y organizaciones provinciales. Así mismo, marca un referente para futuras investigaciones que pretendan ampliar este campo de estudio.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

Esta sección muestra una compilación de estudios e investigaciones realizadas sobre el tema a tratar y que, se mencionan a continuación.

### **1.1. Salud laboral y seguridad industrial**

Para comprender el concepto de salud laboral, es necesario determinar el concepto de salud desde una perspectiva integral. Acorde con la OMS (1948, citada por Alcántara Moreno, 2008), la salud, se define como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 96). La salud, se asocia estrechamente con el bienestar surgido de la interacción del individuo con el medio, se comprende como un fenómeno de implicaciones sociales que garanticen el armónico desenvolvimiento físico, psíquico, emocional, familiar, económico y laboral de las personas dentro de su comunidad.

Según la Organización Panamericana de la Salud (2000), el lugar de trabajo, al ser fuente de sustento para los individuos y el ambiente que mayor tiempo diario demanda, es un entorno prioritario para la promoción de salud; pues plantea que los ambientes saludables de trabajo son la inversión más importante en el siglo XXI para el desarrollo de comunidades y países. Así mismo, la OIT (2006) señala la importancia de la salud en el trabajo al determinar que las pérdidas en indemnizaciones, gastos médicos, ausentismos laborales e interrupción de la producción representan el 4% del PIB mundial (1.251.353 millones de dólares) y 270 millones de accidentes de trabajo anuales alrededor del mundo.

En este sentido, la salud laboral abarca todos los protocolos enfocados en mantener condiciones de trabajo dignas para el personal y proteger al mismo de los posibles riesgos que sus actividades significaría para su integridad física y mental (Parra & Olivares, 2003).

Por su parte, Matabanchoy Tulcán (2012), se refiere a la salud laboral como:

[...]Estado o circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes (p. 89).

Los recursos humanos son de vital importancia para una empresa (pues es en los trabajadores en donde se concentra el cumplimiento de tareas, prestación de servicios y fuerza laboral que permiten que la organización funcione), el asegurar procesos de prevención de riesgos y promoción de salud/bienestar, se convierte en una necesidad inherente a toda organización (Ruiz-Frutos et. al, 2007). Por consiguiente, el promover el desarrollo de actitudes y capacidades de los trabajadores a través de recursos suficientes, roles adecuados y protocolos de prevención de factores de riesgo garantiza la consecución de las metas de una empresa con altos niveles de calidad (Tomasina, 2012).

### **Seguridad industrial**

Toda actividad laboral, se encuentra sujeta a riesgos para el trabajador al momento de realizarla. La seguridad industrial es el área práctica que se incorpora en la empresa para garantizar la salud laboral por disminución de riesgos. Para Romero (2013): “La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que, se encarga de minimizar los riesgos laborales en la organización, todas las empresas tienen diferentes riesgos dentro de la actividad laboral, que necesitan de una correcta gestión” (párr. 6). Los riesgos laborales serían temporales o permanentes y dañarían el normal desarrollo de la persona en el trabajo (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreira, 2016). Los riesgos laborales son un fenómeno que afecta a todo trabajador, independientemente de la naturaleza de su labor; pues dicho riesgo está intrínsecamente relacionado a todo tipo de profesión u oficio.

En este sentido, la seguridad industrial pretende actuar directamente sobre el riesgo o sobre la actividad que se ejerza a través de protocolos y medidas técnicas, económicas y psicológicas para prevención de riesgos. Acorde con Chamochumbi Barrueto (2014) la seguridad industrial mantiene por objetivos:

- Capacitar a los trabajadores para prevenir riesgos y accidentes al entrenarlos en protocolos de seguridad básica, higiene laboral y control ambiental, especialmente en las industrias de producción, control y comercio.
- Controlar y prevenir los riesgos propios de los puestos de trabajos a través de la gestión de conflictos y prevención de accidentes, establece acuerdos entre personal directivo y trabajadores para su cumplimiento.
- Conservar la infraestructura y recursos materiales (maquinarias, equipos, indumentaria, etc...) en condiciones óptimas de funcionamiento, a fin de evitar riesgos de salud.

En base a estos fundamentos y la oportuna aplicación de normas de seguridad laboral, la empresa reduciría costos de producción y mejorar su imagen institucional al cuidar a los trabajadores involucrados en los procesos de la misma. Por supuesto, al hablar de seguridad industrial, se aborda inevitablemente el tema de los riesgos. Los riesgos psicosociales son la variable fundamental de la presente investigación, es necesario establecer la diferenciación entre los riesgos laborales y los riesgos psicosociales:

### **Riesgo laboral**

Este tipo de riesgos trascienden las acciones del trabajador al relacionarse mayormente con el ambiente y herramientas necesarias para sus actividades. Acorde con González (2015), los riesgos laborales son aquellos factores asociados a las condiciones del entorno e infraestructura de la organización y que sería potencialmente peligrosos para la salud de los trabajadores. Los riesgos son parte

del entorno concreto del lugar de trabajo, serían fácilmente identificables. Según Pedreira (2009) estos serían divididos en:

1. Riesgos Físicos: Se encuentran en el entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, etc. producirían daños fisiológicos a los trabajadores.
2. Riesgos Químicos: Son aquellos que surgen en presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales producirían alergias, asfixias, intoxicaciones, etc.
3. Riesgos Biológicos: Se darían cuando se trabaja con agentes infecciosos.
4. Riesgos Ergonómicos: Se refieren a la postura que se mantiene durante el trabajo, que sería perjudicial o no.
5. Riesgos psicosociales: A breves rasgos, son manifestaciones físicas, sociales, psicológicas y emocionales surgidas de factores perjudiciales para la salud del trabajador que, se encuentran en su trabajo, relaciones laborales e interacciones diarias con la organización (Gil-Monte, 2012). Debido a su complejidad y componentes interaccionales, requieren de protocolos de evaluación especializados. Este fenómeno es multicausal y surge de factores psicosociales específicos, por lo cual, es abordado a profundidad en los siguientes apartados.

## **1.2. Factores psicosociales**

De acuerdo con el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador (2013) los factores psicosociales laborales, se refieren al conjunto de experiencias y percepciones de los empleados respecto a la interacción con sus condiciones de trabajo, entorno, satisfacción de necesidades y cultura organizacional y como esta interacción afecta al trabajador de forma personal.

Según Aranda Beltrán et. al (2011) estos factores interaccionales no representan *per se* un beneficio o perjuicio para los trabajadores. Sin embargo, al asociarse de forma tan estrecha a las labores diarias del empleado y sus diversas reacciones cognitivo-

emocionales, el mal manejo de las condiciones laborales por parte de la empresa y la exposición prolongada a la precarización provocarían que dichos factores devengan en factores de riesgo psicosocial.

Los factores psicosociales son parte fundamental de la naturaleza de la organización, estos han de ser identificados y sometidos a evaluación y análisis por parte del departamento de Recursos Humanos, a fin de determinar cómo influyen estos en la salud integral, eficacia y satisfacción laboral de los trabajadores. Por tal razón, es necesario comprender su clasificación; Camacho Ramírez y Mayorga (2017) distinguen dos tipos de factores psicosociales laborales dentro de las organizaciones:

- Factores organizacionales: comprenden todo lo referente a la política y filosofía de la organización, protocolos de seguridad y salud, responsabilidad social, cultura organizacional, gestión de recursos humanos, tipo de liderazgo, clima laboral, representación sindical y convenios colectivos.
- Factores laborales: abarcan las condiciones laborales (tipo de contrato, salario, proyección a futuro), así como el diseño del puesto, turnos laborales, uso de habilidades, toma de decisiones, demandas laborales y nivel de autonomía del trabajador.

Como se aprecia, los factores psicosociales abarcan de forma general todo protocolo y proceso referente al cómo trata la empresa a sus trabajadores y aprovecha el potencial de recursos humanos que tiene en su haber. Es así que estos factores psicosociales serían importantes indicadores de la calidad del trabajo realizado dentro de la organización, así como la futura consecución de metas y objetivos de la misma.

### **Factores de riesgo psicosocial**

Los factores de riesgo psicosocial, se encuentran asociados a las condiciones de trabajo que resultaría nocivas para la salud del personal; Moreno (2011) concibe los

riesgos psicosociales como: “Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p. 7). Debido a esta alta probabilidad mencionada, los factores de riesgo psicosocial resultarían predictores de potenciales daños físicos y mentales en el personal de una empresa.

La exposición continuada a estas condiciones genera vulnerabilidad en los trabajadores ante el estrés y resultarían en daños personales y grupales a corto o mediano plazo; lo que reduce la productividad empresarial, provoca bajas en el desempeño y pérdidas de recursos humanos, técnicos y monetarios para las organizaciones (Fernández, 2010). Este fenómeno pondría en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores, es responsabilidad de una empresa la evaluación, detección y prevención de los riesgos psicosociales dentro de sus instalaciones.

Estos factores serían multicausales y complejos, pues abarcan tanto las condiciones materiales, simbólicas y estructurales de una organización, como las percepciones y experiencias de un trabajador (OIT, 1984). En este sentido, la interacción del trabajador con las disposiciones de la organización y la naturaleza de sus tareas producirían distintos choques o conflictos de interés que infieren directamente en la satisfacción laboral, el desarrollo de las capacidades del trabajador, su salud y su rendimiento.

Carayon, Haims y Yang (2001, citados por Moreno & Báez, 2010) destacan que los factores de riesgo psicosocial implican un alto componente emocional y resultan clave como detonante para los posibles efectos de dichos factores en la salud y desempeño del trabajador. Así mismo, Martin-Daza & Pérez-Bilbao (1997, citados por González-Trijuerque, Giachero & Delgado, 2012) señalan que la oportuna atención e identificación de estos factores incide directamente en la emocionalidad del personal; produce sensación de bienestar, mejora del clima laboral, fortalecimiento de la cultura organizacional e incremento en la calidad de las tareas asignadas a los trabajadores. Por tanto, su oportuna identificación, representa una

oportunidad para la mejora de los procesos y estructuras organizacionales que se mantienen en una institución y perpetúan el malestar en los trabajadores.

Cabe aclarar que, si bien los factores de riesgo psicosocial se evidencian a través de la emocionalidad mencionada, Autores como Neffa (2015) o Álvarez (2007), destacan que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización diaria de tareas. Por tanto, las condiciones de trabajo que presenta cada organización, influyen directamente en el trabajador. Si estas son disfuncionales, provocarían respuestas negativas que afectan en la salud y bienestar del personal, donde, se genera riesgos.

Para comprender los factores de riesgo psicosocial que se presentan en una organización, se sigue la clasificación que realizan Moreno & Báez (2010) en base a los hallazgos de Cox y Griffiths (1996), como se vería en la tabla 1.1:

Cuadro 1. Factores psicosociales de riesgo

<b>Riesgo</b>	<b>Características</b>
<b>Contenido del Trabajo</b>	Falta de Variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
<b>Sobrecarga y Ritmo</b>	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
<b>Horarios</b>	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
<b>Control</b>	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
<b>Ambiente y Equipos</b>	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
<b>Cultura Organizacional y Funciones</b>	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
<b>Rol en la Organización</b>	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
<b>Desarrollo de Carreras</b>	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
<b>Relación Trabajo-Familia</b>	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
<b>Seguridad Contractual</b>	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Fuente: tomado a partir de Moreno, B., & Báez, C (2011)

Como se aprecia, las altas demandas de la organización, acompañadas de condiciones laborales precarias, ausencia de comunicación entre trabajadores o escasez de recursos y procedimientos eficaces, afectan directamente la calidad del cumplimiento de la tarea del personal, las relaciones que se tejen entre los recursos humanos de una empresa y, por tanto, la consecución de las metas de la organización. Es así que se concluye que estos factores psicosociales representan un importante desafío a superar por parte de las empresas; pues si bien los afectados directos son los trabajadores; las empresas que no se dedican a establecer protocolos de evaluación y protección frente a sus propios riesgos psicosociales, serán las que a mediano y largo plazo reportarán altos costes en pérdidas e importantes faltas en sus recursos humanos por absentismo laboral y renuncias (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

### 1.3. Riesgos psicosociales

En base a lo expuesto anteriormente, los riesgos psicosociales comprenden como las manifestaciones fisiológicas, psíquicas y sociales de una prolongada exposición frente a los factores de riesgo psicosocial (Gutiérrez Strauss & Vilorio-Doria, 2014). Los factores de riesgo y los riesgos psicosociales se encuentran tan estrechamente relacionados, tanto Gil-Monte (2012) como Moreno Jiménez (2011) resaltan el uso indistinto de ambos términos en diversos estudios. En este sentido, Gil-Monte (2012) menciona que, desde la prevención, los riesgos psicosociales y sus factores predictores han de ser abordados como una unidad.

Según La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015) los riesgos psicosociales más relevantes, en base al impacto negativo que generan en la salud del trabajador, son:

- Estrés laboral: Si bien el estrés, se define como una respuesta fisiológica, psicológica y comportamental adaptativa ante una situación novedosa o desafiante (Fernández et. al, 2003). El estrés laboral comprende todo desequilibrio entre el trabajador y la organización: “el estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” (González-Trijueque, Giachero & Delgado, 2012, p. 78). Es así que la exposición a factores de riesgo inherentes a la estructura o demandas de la organización generaría en los trabajadores sensación de amenaza y desgaste cognitivo e intelectual al intentar gestionar situaciones difíciles.

Acorde con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2015) el estrés laboral detonaría de diversos factores de riesgo que se presentan bajo las condiciones laborales de una empresa y es una respuesta común y altamente perjudicial frente a los factores de riesgo psicosocial mal manejados dentro de las organizaciones. Es así que el estrés, es una respuesta muy común, mantiene alta co-morbilidad con enfermedades cardiovasculares, trastornos

ansiógenos, enfermedades crónicas y accidentes laborales (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014).

Es importante resaltar que este fenómeno, además, mantiene fuertes lazos con la naturaleza de las organizaciones. Peiró & Rodríguez (2008) mencionan:

[...] En el nuevo ambiente cambiante en el que operan las organizaciones, y dados los tipos emergentes de trabajo, es importante prestar atención a fenómenos como: 1) las políticas y prácticas de RRHH; 2) los cambios estructurales tales como las fusiones, adquisiciones, privatizaciones, reducciones, relocalizaciones, etc.; 3) la flexibilidad de las organizaciones en sus diferentes formas (numérica, contractual, funcional, geográfica...) y la inseguridad laboral; 4) las nuevas carreras, y la dirección y perspectivas de carrera; 5) la conciliación y equilibrio entre el trabajo y otras esferas de la vida; 6) los estresores relacionados con la pérdida de estatus y las demandas sociales; y 7) los fenómenos transculturales (p. 67).

Por tanto, se aprecian los tintes sociales y relacionales que detonan el estrés dentro de las empresas. Si bien los factores estresores en el trabajo están directamente asociados con el ambiente y las políticas empresariales de cada organización, la vida personal de un trabajador incidiría en el incremento de estrés dentro de la empresa (Díaz Naranjo, 2011). Es necesario recordar que todo riesgo psicosocial surge de la interacción del individuo y su subjetividad frente a las demandas de las organizaciones. Por tanto, los estresores personales y laborales se retroalimentan hasta afectar la salud del trabajador.

- **Violencia:** La violencia laboral proviene de un daño que sería generado dentro del trabajo, y está: “constituida por incidentes, los cuales los trabajadores sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluye el trayecto de ida y vuelta, que coloquen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud” (Farías et al, 2012, p.

49). Estos factores que alteran la armonía del trabajador se verían reflejados en su rendimiento y su estabilidad dentro del ambiente laboral. Es importante resaltar que la violencia laboral no se reduce a lo físico; si la empresa propicia condiciones para que se generen abusos de tipo psicológico u obstrucción del desarrollo de la persona, genera un riesgo psicosocial.

En este sentido, Cenor (2013) señala: “Cuando hablamos de violencia en el trabajo nos referimos a agresiones físicas, verbales, actitudes intimidatorias o amenazantes” (p. 64). Estas respuestas comportamentales representan graves consecuencias en la salud de los trabajadores y el eficaz funcionamiento de la organización, pues carga las relaciones interpersonales de los trabajadores de resentimiento, hostilidad e incertidumbre. En la tabla 1.2, el autor identifica tres tipos de violencia laboral:

Cuadro 2. Tipos de violencia en el trabajo

Tipo de violencia	Características
<b>Violencia de tipo I</b>	Actos violentos procedentes de personas que están relacionadas con el propio trabajo. Su objetivo fundamental es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes.
<b>Violencia de tipo II</b>	Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Su objetivo es conseguir un servicio que no se recibió.
<b>Violencia de tipo III</b>	Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. El objetivo de este tipo de violencia es obtener unos beneficios personales o que estaban ocupados por otros grupos.

Fuente: modificado a partir de Cenor, (2013),

Como se aprecia en la tabla 1.2 la violencia laboral mantiene un carácter instrumental al ser una respuesta generada por una falta, falencia u objetivo determinado que se incumple de manera reiterada en la organización. La violencia implica un conjunto de conductas exacerbadas y de alta frustración, su manifestación dentro del ámbito laboral es un claro indicio de una serie de condiciones laborales gravemente perjudiciales para sus implicados y que requieren inmediata atención (Olmedo & González, 2006).

- Acoso Laboral: El acoso se define como: “todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo” (Universidad de la Rioja, 2017, p. 76). Estas conductas atentan con la integridad de una persona, la desatención generaría diversas respuestas hostiles y un estallido de violencia. En la mayor parte de casos, este fenómeno ocurre por falencias en la comunicación interdepartamental, ambigüedades en roles, inestabilidad laboral y diferencias culturales entre los trabajadores (Peralta, 2004). Si estas conductas son desatendidas por la organización, la misma se torna cómplice del acoso.
- *Burnout*: Uno de los riesgos que más se ha estudiado en los últimos años es el síndrome de *Burnout*. Para Romero (2012): “Es un síndrome de agotamiento laboral o fatiga laboral crónica que suele derivarse del estrés laboral, experimenta un agotamiento emocional, pérdida del interés en el trabajo, pérdida del sentido de la responsabilidad, irritabilidad y profundas depresiones (p. 46)”. Su origen siempre está en las altas demandas horarias y de cumplimiento laboral, que generan en el empleado estrés crónico. Para Martínez (2010), este síndrome se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización y dificultad para el logro.

Estas respuestas provocan entonces graves trastornos psicológicos, ideación suicida y una importante disminución de las habilidades necesarias para la toma de decisiones y cumplimiento del rol de trabajo. A diferencia del agotamiento físico o mental, el trabajador con *Burnout* no recupera la energía necesaria para sus actividades a pesar de tomar periodos de descanso (Martínez, 2010). La importancia y amplitud de estudios que hablan de este fenómeno radica en las graves consecuencias que el mismo traería para el personal de una organización.

Como se aprecia, los riesgos psicosociales son respuestas ocurridas tras altos desgastes físicos, emocionales y cognitivos de los trabajadores e implican a su vez mecanismos desadaptativos ante la exposición prolongada de condiciones deficientes de trabajo. A su vez, las consecuencias que los riesgos psicosociales acarrearán sobre la salud de los trabajadores representan graves perjuicios para la organización; cuya labor es prevenirlas y, ante su aparición, aplicar protocolos de tratamiento oportunos para la recuperación de su personal.

### **Consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales**

Dada la complejidad de respuestas desadaptativas que suponen los riesgos psicosociales, las consecuencias requieren ser claramente identificadas. Para ello, se nombra a continuación la clasificación propuesta por Fernández (2011):

Cuadro 3. Consecuencias de los riesgos psicosociales

<b>Consecuencias</b>	<b>Características</b>
<b>La Insatisfacción Laboral</b>	Este se caracteriza por el rechazo a cualquier actividad que tenga que ver el trabajo, afecta a la productividad de la empresa. Se da por los siguientes factores: Por la Sobrecarga de trabajo Por Liderazgo autoritario Por la Inadecuada comunicación Por problemas personales o familiares
<b>El Degaste profesional</b>	Es producto por el trabajo y es caracterizado por el cansancio emocional y físico, Y a su vez porque las personas se creen incapaz de realizar sus actividades laborales.
<b>El Estrés</b>	Esto es a causa de las exigencias que demanda el trabajo son muy altas, y el trabajador piensa que es incapaz de terminar encomendadas. Si el trabajador intenta terminar la tarea, pero si esto se diera constantemente el cansancio es mayor, esto deriva problemas como dolores gastrointestinales, mareos, etc.

Fuente: modificado a partir de Fernández, R. (2010)

Como se aprecia en la tabla anterior, las consecuencias de los riesgos psicosociales implican respuestas emocionales de desvalorización, desinterés y rechazo del

trabajador hacia sus tareas. Estas respuestas continuadas en el tiempo afectan la calidad de vida general del trabajador y representan posibles ausentismos laborales, renunciaciones y despidos para las organizaciones (Gil-Monte, 2015) incluso estos riesgos están relacionados con la salud mental (Villagómez-Arguello & Larzabal-Fernandez, 2019).

Concomitantemente, los riesgos psicosociales presentarían efectos que impactan directamente en la estructura y funcionamiento de una organización (Morón et. al, 2017). Entre ellos, se encuentran: la excesiva rotación del personal, las bajas laborales, el mal ambiente laboral, accidentes laborales y daños o mal uso de los materiales de la empresa (Patlán, 2019). Es necesario comprender que estos efectos son manifestaciones concretas de la insatisfacción laboral, desinterés y estrés de los trabajadores. Los efectos y consecuencias surgen juntos, las condiciones laborales que generan ambos fenómenos han de ser tratadas con prontitud.

#### **1.4. Evaluación de riesgos psicosociales**

Desde el punto de vista de Gil-Monte (2014), la evaluación de los riesgos psicosociales es considerada como un proceso sistematizado que permite identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores de una organización y sus posibles consecuencias; a fin de prevenirlos, minimizarlos o evitarlos. La clave para este proceso es el oportuno intercambio de información con el personal implicado y la corrección de aquellas fuentes de riesgo que hayan sido detectadas (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019). En este sentido, Gil-Monte (2014) distingue las siguientes fases de evaluación:

Análisis previo de la empresa: consiste en revisión de los antecedentes de la empresa, sus protocolos y problemáticas. Se establece contacto con la población a ser evaluada y en ella se informa a los trabajadores sobre la naturaleza de la evaluación de riesgos psicosociales y los requerimientos para la misma (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2012). Para una pertinente indagación de datos, se recurre

al empresario a fin de determinar: sector de la empresa, actividad a la que se dedica, base de datos donde se encuentre el número y listado de trabajadores, situación laboral, horarios, turnos, tipos de contrato de tienen los trabajadores, organigrama de funciones y tareas, accidentes, enfermedades comunes y profesionales, absentismo y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Selección de las técnicas de evaluación: consiste en escoger los instrumentos y técnicas de evaluación. Suelen incluirse test e inventarios, complementados por la observación, cuestionarios y entrevistas (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2012). En organizaciones complejas, se utiliza grupos focales y dinámicas grupales para recabar información a detalle.

- Trabajo de campo: Consiste en la selección del personal que es evaluado y el reconocimiento de sus condiciones de trabajo a través de visitas y observación. Dentro del trabajo de campo, Gil-Monte (2014) recomienda la administración de los instrumentos de evaluación, a fin de que la información obtenida sea veraz y objetiva.
- Análisis de datos: Consiste en la sistematización de la información a través de técnicas estadísticas de análisis de datos. Acorde con los objetivos y metodología utilizada, estos estudios serían: descriptivos, epidemiológicos o por comparación entre grupos (Gil-Monte, 2014).
- Valoración de los resultados: Tras el análisis, se realiza la interpretación de los datos cualitativos y cuantitativos resultantes del análisis de la información, a fin de especificar los riesgos psicosociales asociados a cada puesto de trabajo, la intensidad o impacto y las medidas correctoras para eliminarlos o reducirlos dentro de plazos establecidos (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2012).
- Comunicación de los resultados: Con la interpretación de los datos, se realiza un informe de evaluación de riesgos psicosociales y la respectiva planificación de actividades de prevención y minimización de riesgos. Todo ello debe ser socializado con el empresario, representantes sindicales y los trabajadores

implicados. A fin de establecer acuerdos, plazos de cumplimiento y aclarar posibles dudas (Gil-Monte, 2014).

Por tanto, se concluye que el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, como todo estudio basado en el método científico, procura la obtención de datos objetivos a fin de generar medidas realistas y aplicables a cada empresa en prevención y minimización de riesgos psicosociales.

### **Métodos de evaluación de Riesgos psicosociales**

Álvarez (2007) señala que, para el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, se dispone de una diversidad de métodos validados que garantizarán la fiabilidad de la información: la mayor parte de estos, mantienen una estructura tipo cuestionario y son dirigidos al personal de la empresa. Entre estas herramientas de evaluación, destacan:

- Evaluación de riesgos psicosociales F-PSICO: Es el protocolo oficial del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo, tiene por objetivo evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones e identificar los riesgos. Para su elaboración los autores se basaron en teorías de estrés, motivación y de satisfacción (Cañavate, 2019). Actualmente el cuestionario consta de 75 preguntas y evalúa siete factores que son: relaciones personales, Carga Mental, Autonomía temporal, Contenido del trabajo, Supervisión/participación, Definición de rol, Interés por el trabajador (Silla, 2009).

Para realizar el cálculo de los respectivos resultados, no todas las preguntas puntúan igual y no se ofrecen resultados para cada subfactor sino por factor general. Se presentaría los resultados de dos formas:

- Perfil valorativo: Estas son las medias tomadas para cada factor y están comprendidas entre 0 y 10. Las puntuaciones de 0 a 4 están dentro una situación satisfactoria; entre 4 y 7 se trata de una situación que es intermedia y que no es precisa para una

intervención inmediata y las puntuaciones de 7 a 10 representan una situación nociva en la que llevarían una intervención urgente. En cada factor se muestra el porcentaje en el que se encuentra cada trabajador con su nivel de riesgo.

- Perfil descriptivo: consiste en indicar el porcentaje que se ha obtenido en cada contestación para las respuestas de cada pregunta.
- Método ISTAS 21: Este método ha sido realizado para identificar y prevenir riesgos psicosociales. Al igual que FPSICO, se fundamenta en la teoría del estrés (Moncada et. al, 2014). La versión actual consta de 20 dimensiones que están enmarcadas en grandes factores. Su orden estructural es el siguiente: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollar destrezas, además contar con el apoyo mutuo de la empresa y la calidad de liderazgo, Compensaciones del trabajo, Doble presencia (Moriano León, 2019).
- Cuestionario de evaluación sobre factores psicosociales (Test de Navarro): Cuestionario que identifica los componentes psicosociales de la organización que representarían riesgo. Consta de alrededor de 75 preguntas con la que se obtendría información sobre 7 factores, por la cual evalúa en una escala por puntuación dentro de un rango entre 0 y 10 (Díaz, 2016). Para lograr una puntuación grupal, se realiza un promedio de las aplicaciones individuales del instrumento. Cabe recalcar que las preguntas contribuyen de manera diferente la puntuación final, pues cada pregunta consta de un valor distinto. Para la relevancia por cada pregunta y cada opción de respuesta se establecen dos criterios que son:
  - Por la relevancia teórica de una variable: se otorga importancia a una pregunta determinada en base a la fundamentación teórica que se le ha otorgado en estudios anteriores o teorías clásicas (Díaz, 2016).
  - Por la relevancia empírica de una variable: importancia otorgada en variables empíricamente observadas dentro de la organización y cuya aparición ha evidenciado sintomatología psicosomática en el personal

(Díaz, 2016). Los datos de este instrumento se representarían de dos formas diferentes.

- Perfil Valorativo: se presentan las medias del compuesto analizado para cada factor, se tiene en cuenta que en este perfil se distinguen tres tipos de situación de riesgo que son: la situación satisfactoria (desde 0 a 4 puntos), la situación intermedia (desde 4 a 7 puntos), y situación nociva (desde 7 a 10 puntos).
- Perfil Descriptivo: Se presentan los porcentajes de puntuación de cada pregunta con sus respuestas. Este perfil da a conocer a detalle cómo responde el trabajador a cada pregunta.

El método a utilizarse depende del criterio especializado del profesional que evalúe la organización. En apartados anteriores, se mencionó cuán importante es el abordaje preventivo de los factores de riesgo psicosocial para la empresa debido a sus consecuencias e impacto sobre la misma.

Tras esta breve revisión teórica, se concluye que los protocolos de evaluación, prevención y minimización de riesgos psicosociales son de vital importancia en las organizaciones; pues protegen el bien más preciado que estas tienen: sus recursos humanos. Por lo cual, estas medidas de responsabilidad corporativa deben ser vistas no como un gasto, sino como inversión que ahorra diversas problemáticas a mediano y corto plazo. Así mismo, se entiende que estos protocolos implican además una responsabilidad social, pues promueven el bienestar del personal y facilitan a los seres humanos que conforman la organización el desenvolvimiento pleno en otras áreas de su vida.

## CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

### 2.1. Tipo de investigación y alcance

Para esta tesis se realizó un tipo de investigación no experimental, pues ninguna variable dentro de este estudio fue sujeta a modificación. Los investigadores se limitaron a: “observar los acontecimientos sin intervenir” (Astete y Muñoz, 2016, p. 11). Las investigaciones que se han realizado en la provincia de Tungurahua fueron el punto de partida de este estudio, a través de los datos, se definieron los caracteres que más se repiten en cuanto a riesgos psicosociales dentro de los diferentes tipos de empresas existentes en la provincia. Al ser una caracterización de esta información, acompañada de un análisis sistemático de sus significados, se considera que esta investigación mantiene un alcance descriptivo (Sánchez Upegui, 2011).

Para lograr cumplir con los objetivos propuestos, esta investigación constó de dos partes. La primera fue una revisión sistemática de estudios primarios, sin procesos estadísticos, que se concibe como:

[...]Un tipo de investigación mediante la cual se revisa la literatura sobre un tópico, parte de una pregunta formulada de forma clara y objetiva, utiliza métodos sistemáticos y explícitos, para localizar, seleccionar y valorar críticamente las investigaciones a dicha pregunta y aplica protocolos sistemáticos para la recogida de información de dichas investigaciones, con el objetivo de alcanzar conclusiones objetivas sobre lo que dicen las evidencias de dicho tópico (Sánchez, 2010, p. 54).

Esta revisión teórica sirvió para recolectar datos de otros investigadores que abordasen el tema de estudio de interés, y permitieron delimitar cómo ha sido investigado dicho tema en Tungurahua.

Para la segunda parte, se aplicó un meta-análisis, que es una: “investigación científica que tiene como propósito integrar de forma objetiva y sistemática los resultados de los estudios empíricos sobre un problema de investigación, con el objetivo de determinar el «estado del arte» en ese campo de estudio” (Sánchez, 2010, p. 53). Con esta metodología se buscó que el primer análisis, de carácter subjetivo, esté sistematizado e integrado de forma objetiva, con el propósito de llegar a conclusiones más sólidas y que los datos sean recopilados de forma eficiente.

Al utilizar la metodología de meta-análisis, este estudio requiere del uso de datos secundarios. Es decir, la recopilación, revisión y sistematización de información ajena a la propia investigación (Sarduy, 2009). Estos datos se focalizarán en los factores y riesgos psicosociales dentro del campo laboral de Tungurahua, su utilización garantiza que los resultados de esta investigación sean representativos para la provincia. Por supuesto, el uso de este tipo de datos tiene sus limitaciones referentes tanto a la calidad de la información obtenida como a las posibles formas de disponibilidad de la misma.

## **2.2. Estudios revisados**

Para la presente investigación, se requirió de una: “búsqueda sistemática y exhaustiva de todos los artículos potencialmente relevantes” (Ferreira González, Urrútia & Alonso-Coello, 2011, párr. 3). Para ello, se utilizaron criterios de inclusión, que permitieron organizar la búsqueda y focalizar la información en base al tema y problema de investigación. Estos criterios fueron:

- Estudios focalizados en las variables “factores de riesgos psicosocial” o “riesgos psicosociales” realizados dentro de la provincia de Tungurahua.
- Investigaciones de pre-grado realizadas en las universidades de la provincia.
- Investigaciones realizadas durante los últimos 5 años.

- Estudios en los cuales se ha evidenciado presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial.

De preferencia, se eligieron estudios correlacionales en cuyas variables se incluyan los factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales. Los trabajos seleccionados para este estudio, se detallan a continuación:

Cuadro 4. Trabajos seleccionados para revisión sistemática

<b>Año</b>	<b>Autores</b>	<b>Temas</b>
2015	Andino Enríquez, Ruth Ivonne	Análisis de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral
2015	Bautista Carrillo, Fanny Renata	Análisis de riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los empleados de la Planta Industrial Cedal S.A durante el período de octubre 2012-abril 2013
2015	Albán Bustillos, Gabriela Alejandra	Determinación de los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el entorno laboral
2013	Lescano Solís, Grace Marisol	Evaluación de los factores de riesgo psicosocial con el método ISTAS 21 version media, para determinar las manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores de la empresa Prodegel S.A durante el período Octubre 2012-Abril 2013
2014	Arias Mantilla, Juan Fernando	Factores de riesgo psicosociales y su incidencia en el clima laboral de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A de la ciudad de Ambato en el período Junio-Diciembre 2012
2014	Oviedo Tirado, Daniela Estefanía	Influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral
2015	Sevilla Altamirano, María Cristina	Modelo de intervención de factores de riesgos psicosociales y su incidencia en la satisfacción laboral de una empresa carrocera
2016	Moya Rubio, Evelin Fernanda	Plan de prevención de riesgos psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios de desechos sólidos en Ambato
2015	Bracht Viteri, Michelle Sthephania	Plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos
2015	Carrillo León, María Augusta	Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz
2015	Freire Martínez, Ana Gabriela	Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores
2015	Moreno Zúñiga, Patricio Javier	Sistema de prevención de Riesgos Psicosociales en una empresa proveedora de material ferretero
2017	Salvador Zurita, Luis Alejandro	Diseño de un sistema de prevención de riesgos psicosociales en una empresa productora de gelatina de la provincia de Tungurahua
2017	Erazo Galarza, Paola Virginia	Relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa textil de la ciudad de Ambato
2017	Corrales Tapia, Karla Nataly	Diseño de estrategias de afrontamiento frente a los riesgos psicosociales
2018	Guzmán Pesantez, Karen Johanna	Prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales de las y los colaboradores de una empresa de comercialización: Caso Automotores de la Sierra S.A

2018	Amores Carvajal, Wilson David	Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato
2019	Villagómez Arguello, Kerly Daniela	Análisis de sintomatología clínica y factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa "Prodegel"
2019	Mena Mayorga, Pamela	Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución particular educativa de Ambato
2019	Tubón Pilatagsi, Christian	Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de Ambato: una estrategia de prevención
2019	Miranda Baquerizo, Nicole	Programa de prevención de riesgos psicosociales en una unidad pública de servicios municipales

Fuente: elaboración propia

### 2.3. Procedimiento metodológico

Como se mencionó, esta investigación requirió de dos fases: Una revisión bibliográfica sistemática y un meta-análisis de la información. Para garantizar su validez científica, se siguió el siguiente protocolo de ejecución:

- Revisión sistemática: tras definirse los objetivos e hipótesis de esta investigación, se plantearon criterios de pertinencia para la recolección de datos (Fernández, 2001) y se recurrió a los repositorios digitales de las universidades de Tungurahua, consulta directamente con las palabras clave *riesgos psicosociales*, *factores de riesgo psicosocial* y *factores psicosociales*. Tanto los criterios de pertinencia como las palabras clave, fueron las estrategias de búsqueda que permitieron seleccionar las investigaciones relevantes para su posterior análisis.

Seguidamente, se procedió a una lectura exhaustiva, donde se encontró los caracteres comunes sobre riesgos psicosociales e instrumentos de medición en los trabajos y resultados, a fin de obtener información representativa para Tungurahua. Esta revisión profunda permitió asegurar su cumplimiento de criterios de inclusión y determinar la calidad de la información a manejarse en la segunda parte.

- Meta-análisis: Una vez seleccionados los trabajos, para el meta-análisis propiamente dicho, se registraron las características de cada investigación: autor, año de publicación, tema, empresa donde se realizó el estudio, muestra, variables, instrumentos de medición, presencia o ausencia de riesgos psicosocial, riesgo psicosocial identificado y nivel de riesgo psicosocial.

Seguidamente, se categorizaron a las empresas en base a su actividad económica: producción y servicios, a fin de sintetizar los datos en tres esquemas: general, servicios y productos, lo que permitió realizar una interpretación más amplia de los datos. Así mismo, se realizó un esquema general de las herramientas utilizadas para la medición.

Finalmente, se determinó la frecuencia de los factores y riesgos psicosociales en todas las investigaciones, a fin de clarificar cuáles de ellos son los más comunes en empresas de servicios, empresas de producción y sintetizar estos resultados de forma general.

## CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Caracterización de las unidades de análisis

Para conocer la realidad sobre los factores psicosociales y riesgo psicosocial de la provincia de Tungurahua se caracterizaron 21 investigaciones desarrolladas en la provincia de Tungurahua y divididas por actividad económica:

Tabla 1. Número de investigaciones revisada por tipo de empresa

<b>Tipo de empresa</b>	<b>Número de investigaciones</b>	<b>%</b>
<b>Producción</b>	7	33,33 %
<b>Servicios</b>	14	66,66 %

Fuente: elaboración propia

Como se observaría en la tabla 1, la mayoría de investigaciones realizadas y revisadas en la provincia corresponden a empresas de servicios, con un 66.66% de los casos. El resto de investigaciones son de empresas de servicios, con un 33.33%.

Tabla 2. Número de investigaciones realizadas por año

<b>Año</b>	<b>Número de investigaciones</b>
<b>2013</b>	1
<b>2014</b>	2
<b>2015</b>	8
<b>2016</b>	1
<b>2017</b>	3
<b>2018</b>	2
<b>2019</b>	4

Fuente: elaboración propia

Así mismo, en la tabla 2, se observa que el número de investigaciones revisadas al año fluctúa, en el año 2015 se realizaron 8 investigaciones, seguido por el 2019 con

4 investigaciones, 3 en el 2017, 2 investigaciones durante los años 2014 y 2018 y en los años 2013 y 2016 sólo se realizó una.

Tabla 3. Total de investigaciones por número de variables

<b>Investigaciones</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Una variable</b>	10	47.61%
<b>Dos variables</b>	11	52.38%

<sup>1</sup>Fuente: elaboración propia

En la tabla 3, se observa que el 52.38% de las investigaciones analizadas, correlacionan los riesgos psicosociales a otra variable, mientras que el 47.61% estudian de forma individual los riesgos psicosociales.

Tabla 4. Variables relacionadas a los riesgos psicosociales

<b>Variable</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Desempeño laboral</b>	3	27.27%
<b>Clima laboral</b>	2	18.18%
<b>Satisfacción laboral</b>	2	18.18%
<b>Rendimiento laboral</b>	1	9.09%
<b>Personalidad</b>	1	9.09%
<b>Sintomatología clínica</b>	1	9.09%
<b>Bienestar laboral</b>	1	9.09%

Fuente: elaboración propia

Como se aprecia en la tabla 4, la variable “desempeño laboral” presenta la mayor frecuencia de correlación con los riesgos psicosociales en los estudios analizados con el 27.27%; seguida de las variables “clima laboral” y “satisfacción laboral” con un 18.18%. Finalmente, las variables “rendimiento laboral”, “personalidad”, “sintomatología clínica” y “bienestar laboral” con un 9.09%. Lo que significaría que, en la provincia de Tungurahua, las alteraciones en el desempeño laboral son

<sup>1</sup> Nota: F= frecuencia

relacionadas por los investigadores a las fuentes estresoras propias de los riesgos psicosociales, acorde con lo descubierto por Moreno & Báez (2010).

Tabla 5. Herramientas de evaluación de factores de riesgo en las empresas de Tungurahua

Herramientas de evaluación	F	%
Istas 21	1	52,3
	1	8
F-Psico	8	38,0
		9
ISNL del Instituto Navarro de Salud Laboral	2	9,52

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la tabla 5, se utilizan 3 tipos de herramientas para evaluar los factores de riesgo psicosocial existentes en las empresas de Tungurahua. La más utilizada es el método Istas 21, empleado en el 52,38% de las investigaciones analizadas. Le sigue el F-Psico, con un 38,09% de utilización en la evaluación de las empresas y el ISNL, que es utilizado en el 9,52% de las investigaciones de Tungurahua.

### 3.2. Presentación y análisis de resultados

A continuación, se expone la identificación de los factores de riesgo encontrados durante el meta-análisis en empresas de productos y empresas de servicios, para finalmente exponer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial existentes de forma general en las empresas de Tungurahua.

### 3.3. Factores de riesgo en empresas de producción

En las empresas de producción, se identificaron 11 factores de riesgo psicosocial en rango elevado:

Tabla 6. Factores de riesgo elevado en empresas de producción de Tungurahua

<b>Riesgo elevado</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Participación/supervisión</b>	5	38,46
<b>Exigencias Psicológicas</b>	3	23,08
<b>Gestión del tiempo</b>	2	15,38
<b>Carga de trabajo</b>	2	15,38
<b>Apoyo Social</b>	2	15,38
<b>Tiempo de trabajo</b>	2	15,38
<b>Moobing</b>	1	7,69
<b>Control del tiempo</b>	1	7,69
<b>Calidad del liderazgo</b>	1	7,69
<b>Autonomía temporal</b>	1	7,69
<b>Doble presencia</b>	1	7,69

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la tabla 6, el riesgo psicosocial que más se reporta en empresas de producción es el de “Participación/supervisión”, que aparece en el 38,46% de las investigaciones como elevado. El riesgo “Exigencias Psicológicas” con un 23,08% de aparición en las empresas de producción. Los riesgos “Gestión del tiempo”, “Carga de trabajo”, “Apoyo social” y “Tiempo de trabajo” se reportan como elevados en el 15,38% de las investigaciones de empresas de producción.

Finalmente, “Moobing”, “Control de tiempo”, “Calidad de liderazgo”, “Autonomía temporal” y “Doble presencia” aparecen como elevados en el 7,69% de estas organizaciones. Los factores de riesgo psicosocial más comunes que se reportan en este tipo de organizaciones son “Participación/supervisión” y “Exigencias psicológicas”, lo que significa que, tanto los mecanismos de control y estructuración sobre el trabajo propio y de otros, como las demandas cognitivas y emocionales que se requiere ante altas exigencias de la empresa, son las condiciones de trabajo que inciden mayormente en la afectación de la salud del personal de producción.

En contraste, los fenómenos de “Moobing”, “Control de tiempo”, “Calidad del liderazgo”, “Autonomía temporal” y “Doble presencia” se reportan poco como elevados en este tipo de empresas, lo que significa que las condiciones de trabajo

asociadas a relaciones conflictivas con compañeros de trabajo, horarios de trabajo, interacción con superiores, poder de decisión sobre la distribución de tiempo para la toma de decisiones dentro de la empresa o la combinación de trabajo doméstico con la jornada laboral son fuentes poco comunes de riesgo psicosocial.

### **Factores de riesgo en empresas de servicios**

En las empresas de servicios, se reportaron 8 factores de riesgo psicosocial en rango elevado:

Tabla 7. Factores de riesgo elevado en empresas de servicios de Tungurahua

<b>Riesgo elevado</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Participación/supervisión</b>	8	57,14
<b>Carga de trabajo</b>	7	50,00
<b>Exigencias psicológicas</b>	3	21,43
<b>Inseguridad empleo</b>	2	14,28
<b>Ritmo de trabajo</b>	2	14,28
<b>Tiempo de trabajo</b>	2	14,28
<b>Relaciones y apoyo social</b>	2	14,28
<b>Desempeño del rol</b>	2	14,28

Fuente: elaboración propia

Como se apreciaría en la tabla 7 el riesgo psicosocial que más se reporta en empresas de servicios es el de “Participación/supervisión”, que aparece en el 57,14% de las investigaciones como elevado. Le sigue el riesgo “Carga de trabajo” con un 50% de aparición en empresas de servicios. “Exigencias psicológicas” se reporta como elevado en el 21,43% de los casos. Mientras que los riesgos “Inseguridad de empleo”, “Ritmo de trabajo”, “Tiempo de trabajo”, “Relaciones y apoyo social” y “Desempeño de rol” se reportan como elevados en el 14,28% de las investigaciones de empresas de servicios.

Al igual que en el caso anterior, el factor “Participación/Supervisión” vuelve a reportarse en primer lugar como riesgo elevado, lo que significa que el riesgo

psicosocial elevado se encuentra asociado a los mecanismos de control de las actividades laborales, así como la interacción del personal con las estructuras organizacionales de las empresas de servicios. Los factores “Carga de trabajo” y “Exigencias psicológicas” son también frecuentes, lo que implica que los riesgos psicosociales más comunes para los trabajadores de empresas de servicios están relacionados a los tiempos insuficientes para cumplir tareas exigentes y la necesidad de gestionar emociones y pensamientos frente a altas demandas de la organización. Los factores “Inseguridad de empleo”, “Ritmo de trabajo”, “Tiempo de trabajo”, “Relaciones y apoyo social” y “Desempeño de rol”, asociados a condiciones laborales como contratos temporales, intensidad en el ritmo de las tareas, horarios semanales y tiempo de descanso en la jornada laboral o interacciones entre compañeros y jefes, reportan en menor medida, riesgos para el personal de las empresas de servicio.

### **Factores de riesgo elevado en las empresas de Tungurahua**

El riesgo elevado, se refiere a la aparición de un factor psicosocial que impacta o impactaría en la salud de los trabajadores debido a su alta frecuencia. Tras la presentación de datos de empresas de producción y servicios por separado, se presentan ahora las sumatorias generales de los riesgos elevados en las empresas de Tungurahua que fueron objeto de esta investigación:

Tabla 8. Factores de riesgo elevado reportados en Tungurahua

<b>Riesgo elevado</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Participación/supervisión</b>	13	61,90
<b>Carga de trabajo</b>	9	42,85
<b>Exigencias psicológicas</b>	6	28,57
<b>Ritmo de trabajo</b>	4	19,04
<b>Gestión del tiempo</b>	4	19,04
<b>Inseguridad empleo</b>	2	9,52
<b>Relaciones y apoyo social</b>	2	9,52
<b>Desempeño del rol</b>	2	9,52
<b>Apoyo social</b>	2	9,52
<b>Moobing</b>	1	4,76
<b>Calidad del liderazgo</b>	1	4,76
<b>Doble presencia</b>	1	4,76
<b>Tiempo de trabajo</b>	1	4,76

Fuente: elaboración propia

En la tabla 8, se observa que el factor “Participación/supervisión” es el que más se reporta como elevado en empresas de producción y servicios de Tungurahua con un 61,90% de aparición en las investigaciones analizadas. Seguido de “Carga de trabajo” con un 42,85%. El factor “Exigencias psicológicas” fue reportado como elevado en un 28,57% de las investigaciones. “Ritmo de trabajo” y “Gestión de tiempo” aparecen elevados en el 19,04% de las investigaciones; mientras que “Inseguridad de empleo”, “Relaciones y apoyo social”, “Desempeño del rol” y “Apoyo social” aparecen elevadas en el 9,52% de las empresas de Tungurahua. Finalmente, los factores “Moobing”, “Calidad de liderazgo”, “Doble presencia” y “Tiempo de trabajo” se reportan elevados en el 4,76% de investigaciones analizadas. Los factores que mayor incidencia presentan en las empresas de Tungurahua son “Participación/supervisión”, “Carga de trabajo” y “Exigencias psicológicas”, lo que significa que los trabajadores reportan condiciones laborales asociadas a los mecanismos de control sobre el trabajo propio y de otros, la implicación con la organización, la dificultad y exigencia de cumplimiento de tareas en plazos de tiempo insuficiente y las respuestas de gestión emocional y cognitiva frente a altas exigencias laborales como aquellas que mayormente suceden dentro de las empresas de Tungurahua y representan un potencial riesgo a su salud.

Los factores “Moobing”, “Calidad de liderazgo”, “Doble presencia” y “Tiempo de trabajo”, asociados a relaciones abusivas entre compañeros, interacciones con superiores, trabajo doméstico combinado con la jornada laboral y horarios de trabajo son condiciones poco comunes para el desarrollo de riesgos psicosociales.

El factor “Participación/supervisión” es el más elevado en empresas de producción y servicios. A pesar de presentar un 57,14% en servicios, sobre un 38,46% de reportes en empresas de producción, esta diferencia no es significativa para compararse. Si bien el factor “Carga de trabajo” aparece por sumatoria en segundo lugar dentro de este esquema general, es importante destacar que se reporta elevado en un 50% de las empresas de servicio y un 15,38% en empresas de producción, lo que significa que se reportan mayores demandas laborales en cumplimiento de tareas, presiones de tiempos para cumplirlas y mayor exigencia de atención ante la actividad laboral por parte de las empresas de servicios de Tungurahua.

Finalmente, el factor “Exigencias psicológicas” que ocupa un tercer lugar en el esquema general, aparece mayormente elevado en empresas de producción con un 23,08% ante el 21,43% de las empresas de servicios. Si bien hacer una comparación entre estos porcentajes no es significativa. Este 23,08%, en relación a las frecuencias encontradas de reportes de factores de riesgo en empresas producción, es significativo. Lo que quiere decir que las demandas cognitivas y emocionales frente a las tareas laborales y la necesidad de mantener altos niveles de gestión emocional ante la toma de decisiones se perciben como de mayor riesgo para los trabajadores del área de producción de Tungurahua.

## CONCLUSIONES

- Las dimensiones de riesgo elevado más comunes en las empresas de Tungurahua son “Participación/supervisión”, “Carga de trabajo” y “Exigencias psicológicas” que, al asociarse a las condiciones estructurales y de trabajo propias de la gestión organizacional, señalan la necesidad de aplicar estrategias preventivas y de mejora de las condiciones laborales en la provincia, pues estas afectan el desempeño, satisfacción laboral y salud integral de los trabajadores.
- Los factores psicosociales de riesgo reportados en ambos sectores de la provincia varían en base a la naturaleza de la tarea, necesidades de los trabajadores y las condiciones organizacionales que determinan el cumplimiento de la tarea. Es así que las empresas de servicios reportaron “Carga de trabajo” como la dimensión de riesgo elevado con mayor incidencia; mientras que las empresas de producción reportaron “Exigencias Psicológicas” como la dimensión de mayor frecuencia para la aparición de riesgo psicosocial.
- En función de la metodología utilizada, se concluye que las investigaciones de los factores y riesgos psicosociales en Tungurahua se enfocan en la detección y evaluación, utiliza métodos e instrumentos científicamente validados. Sin embargo, el diseño de estrategias de prevención de este fenómeno es aún un campo poco explorado en el ámbito organizacional de la provincia.

## RECOMENDACIONES

- Realizar futuras revisiones de las investigaciones de factores de riesgo psicosocial en la provincia de Tungurahua a través de metaanálisis, a fin de ampliar el marco referencial sobre este fenómeno en la provincia.
- Una vez caracterizados los factores de riesgo en Tungurahua, se recomienda mayor especificidad en los criterios de inclusión para futuros metaanálisis, a fin de determinar otros enfoques asociados al riesgo psicosocial, tales como la metodología utilizada en las evaluaciones, la fundamentación en los planes de prevención de riesgos y su efectividad sobre este fenómeno en la provincia.
- Ampliar las investigaciones de riesgos psicosociales en empresas de producción, pues se observó la existencia de mayor información enfocada en empresas de servicios, donde Tungurahua (en especial, Ambato) es una zona industrial.

## BIBLIOGRAFÍA

Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2015). *Noticias desde la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Arch Prev Riesgos Labor*, 18(1), 30-32. Recuperado de: [http://scielo.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_artext&pid=S1578-25492015000100010](http://scielo.scielo.org/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1578-25492015000100010)

Albán Bustillos, G. (2015). *Determinación de los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el entorno laboral*. (Tesis de pregrado) - Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1084>

Alcántara Moreno, G. (2008). *La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad*. *Sapiens*. Revista universitaria de investigación. 9(1), 93-107. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=410/41011135004>

Altamirano, T. (2018). *Factores psicosociales y su relación con la sintomatología musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua*. (Proyecto de fin de Máster). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28417/1/Tesis\\_%20t1449mshi.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28417/1/Tesis_%20t1449mshi.pdf)

Álvarez, F. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada*. Lex Nova. Recuperado de: <https://books.google.com.ec/books?id=iOkUjxLLMjIC&printsec=frontcover&dq=Ergonom%C3%ADa+y+psicolog%C3%ADa+aplicada&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3f7TnNHsAhWDjVkkHaseA78Q6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=Ergonom%C3%ADa%20y%20psicolog%C3%ADa%20aplicada&f=f>

Álvarez, J. L. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista* (7.<sup>a</sup> ed.). Alianza Editorial.

Amores Carvajal, W. (2018). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2500>

Andino Enríquez, R. (2015). *Análisis de riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1155>

Anexo de Protocolo de la Universidad de la Rioja Para la Prevención y Respuesta Ante el Acoso. (2017). Recuperado de: [https://www.unirioja.es/servicios/sprial/pdf/ur\\_pr ot oco lo \\_a c o s o \\_a n e x o i i . p d f](https://www.unirioja.es/servicios/sprial/pdf/ur_pr ot oco lo _a c o s o _a n e x o i i . p d f)

- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., Torres López, T., Salazar Estrada, J., & Sánchez Torres, J. (2011). *Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México*. Revista Colombiana de Psiquiatría, 40(2), 266-278. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/806/80619290005.pdf>
- Arias Mantilla, J. (2014). *Factores de riesgo psicosociales y su incidencia en el clima laboral de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A. de la ciudad de Ambato en el periodo Junio - Diciembre 2012*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/966>
- Astete, A., & Muñoz, M. (2016). *Tipos de Investigación: Metodología de investigación social*. Recuperado de: [https://www.academia.edu/26516661/MIs\\_ti\\_pos\\_de\\_in\\_vestigacion](https://www.academia.edu/26516661/MIs_ti_pos_de_in_vestigacion)
- Ballester, A., & García, A. (2017). *Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: Revisión sistemática y meta-análisis*. Revista Española de Salud Pública, 91(1), 1–27. <https://www.redalyc.org/pdf/170/17049838028.pdf>

Bautista Carrillo, F. (2015). *Análisis de riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los empleados de la Planta Industrial Cedal S.A. durante el período de octubre 2012 - abril 2013* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1050>

Bracht Viteri, M. (2015). *Plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos. (Tesis de Pregrado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1228>

Camacho Ramírez, A., y Mayorga, D. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. Prolegómenos, 20(40), 159-172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>

Carrillo León, M. (2015). *Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1271>

Cenor. (2013). Los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Boletín de Prevención de Riesgos Laborales N°1/ 2013. Confederación Empresarial de Norte de Madrid.

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado de: [http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN\\_1-2013.pdf](http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf)

Céspedes Socarrás, G., & Martínez Cumbreira, J. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. Revista latinoamericana de derecho social, 22 (1), 1-46. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es)

Córdoba, D. y Rivera, L. (2016). *Revisión sistemática de las condiciones organizacionales de riesgo en empleados de Colombia y sus efectos en el bienestar*. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Recuperado de: [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8045/1/CordobaDaniela\\_2016\\_RevisionSistematicaCondiciones.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8045/1/CordobaDaniela_2016_RevisionSistematicaCondiciones.pdf)

Corrales Tapia, K. (2017). *Diseño de estrategias de afrontamiento frente a los riesgos psicosociales*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2107>

Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). *The assessment of psychosocial hazards at work*. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

Chamocho B. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Fondo Editorial de la UIGV. Recuperado de: <http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/599/Seguridad%20e%20Higiene%20Industrial-1-79.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz Naranjo, D. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. Revista CES Salud Pública, 2(1), 80-84. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677229>

Díaz, J. M. (2016). Cuestionarios de autoevaluación (2a ed). Editorial Tébar, S.L. Recuperado de: [https://books.google.com.ec/books?id=ppP4A7S0lasC&pg=PA241&dq=Cuestionario+para+el+empleado+de+evaluación+3+3+n+sobre+factores+psicosociales.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiE\\_pJWfm\\_tHsAhUm1IkKHX2iAYUQ6AEwAnoECAQQA#v=onepage&q=Cuestionario%20para%20el%20m%C3%](https://books.google.com.ec/books?id=ppP4A7S0lasC&pg=PA241&dq=Cuestionario+para+el+empleado+de+evaluación+3+3+n+sobre+factores+psicosociales.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiE_pJWfm_tHsAhUm1IkKHX2iAYUQ6AEwAnoECAQQA#v=onepage&q=Cuestionario%20para%20el%20m%C3%99)

Erazo Galarza, P. (2017). *Relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa textil de la ciudad de Ambato*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1949>

Farías, A. Sanchez, J. Petiti, Y. Alderete, A y Acevedo, G. *Reconocimiento de la violencia laboral en el sector de la salud*. (2012). Revista cubana de salud y

trabajo. 13 (3). 7-15. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/r/esumen.cgi?IDARTICULO=38219>

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Segunda Edición. San Vicente: Club Universitario.

Fernández, J. Siegrist, J. Rodel, A y Hernández, R. (2003). *El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?*. *Aten Primaria*, 31 (8), 132-138. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047736>

Ferreira González, I., Urrútia, G., y Alonso-Coello, P. (2011). *Revisiones sistemáticas y metaanálisis: bases conceptuales e interpretación*. *Revista Española de Cardiología*, 64(8), 688-696. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2011.03.029>

Freire Martínez, A. (2015). *Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/1095>

Gil-Monte, P. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud*

*Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es).

Gil-Monte, P. (2015). *Los riesgos psicosociales y sus consecuencias: un asunto de salud pública y de responsabilidad social corporativa*. Publicaciones PRL. [https://www.uv.es/universidad/publicaciones/articulos/03\\_RRPS/2015\\_Fome n t.pdf](https://www.uv.es/universidad/publicaciones/articulos/03_RRPS/2015_Fome n t.pdf)

Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales / Manual of applied psychology to work and prevention of occupational risks*. Piramide Ediciones. <https://doi.org/10.13140/2.1.2183.9040>

González, A. (2015). *Medidas para Prevenir Riesgos Laborales y Mejorar el Medio Ambiente de Trabajo en una Empresa de Café Ubicada en Nirgua, Estado Yaracuy* (tesis de pregrado). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3405/agonzalez.pdf?sequence=3>

González-Trijueque, D., Giachero, S., & Delgado, S. (2012). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay*.

Ciencias Psicológicas, 6(1), 75-87. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545416007.pdf>

Gutiérrez Strauss, A., & Vilorio-Doria, J. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Salud Uninorte, 30(1), 5-7. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850001.pdf>

Guzmán Pesantez, K. (2018). *Prevalencia de las dimensiones de personalidad en los riesgos psicosociales de las y los colaboradores de una empresa comercializadora: caso Automotores de la Sierra S.A.* (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2414>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de:  
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861>

Lara, A. (2019). *Riesgos psicosociales emergentes: el caso de los conductores de taxis urbanos*. Revista de Investigación Talentos, 6(1), 37–49. <https://talentos.ueb.edu.ec/index.php/talentos/article/view/149/209>

Lescano Solis, G. (2013). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial con el método ISTAS 21 versión media, para determinar las manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores de la empresa Prodegel S.A. durante el período octubre 2012 - abril 2013.* (Tesis de pregrado) - Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/897>

Martínez Pérez, A. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.* Vivat Academia, 112(1), 42-80. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Matabanchoy Tulcán, S. (2012). *Salud en el trabajo.* Revista Universidad y Salud, 15(1), 87-102. Recuperado de: <http://www.uelo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>

Mena Mayorga, P. (2019). *Programa de prevención de riesgos psicosociales para una institución particular educativa de la ciudad de Ambato.* (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2770>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Factores y riesgos laborales psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2012). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%20DA-PARA-LA-APLICACION-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACION-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Miranda Baquerizo, N. (2019). *Programa de prevención de Riesgos Psicosociales en una Unidad Pública de Servicios Municipales*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2837>

Molina, J. (2010). *Metanálisis: Relación entre factores psicosociales en el trabajo y absentismo laboral*. *Med. segur. trab.*, 56(220), 200–219. [https://scielo.iicsi.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2010000300003](https://scielo.iicsi.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000300003)

- Monroy, A., & Juárez, A. (2019). *Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248–260. <https://doi.org/10.20511/pyr.2019.v7n3.361>
- Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Moreno, B., & Báez, C. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Moreno Zúñiga, P. (2015). *Sistema de prevención de Riesgos Psicosociales en una empresa proveedora de material ferretero*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.puce sa. edu.ec/handle/123456789/1537>
- Moriano León, J. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz y Torres S.L. Recuperado de: [https://books.google.com.ec/books?id=nz\\_a8Dw\\_AAQBA\\_J&pg=PA211&dq=M%C3%A9todo+ISTAS++21&hl=es-](https://books.google.com.ec/books?id=nz_a8Dw_AAQBA_J&pg=PA211&dq=M%C3%A9todo+ISTAS++21&hl=es-)

Morón, J., Pérez, I., & Pedrero, E. (2017). *Educación para la salud y prevención de riesgos psicosociales en adolescentes y jóvenes*. Revista Complutense de Educación, 28(4), 1343-1345. <https://doi.org/10.5209/rced.56016>

Moya Rubio, E. (2016). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios de desechos sólidos en Ambato*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositoriopucesa.edu.ec/handle/123456789/1757q>

Neffa, J. (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo*, Buenos Aires, Argentina, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales- CEIL-CONICET. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

Olmedo, M., & González, P. (2006). *La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento*. Acción psicológica, 4(2), 107-128. Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:AccionPsicologica2006-numero2-0005&dsID=Pdf>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2019). *Metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales*. Recuperado de: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/1-Metodologia-para-la-evaluacion-de-riesgos-psicosociales.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. (N.º 56).recuperado de: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, (2006). *Información sobre trabajo sin riesgo (Safe Work)*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/legacy/english/presentation/safe-work/worldday/facts\\_spa.pdf](https://www.ilo.org/legacy/english/presentation/safe-work/worldday/facts_spa.pdf)

Organización Panamericana de la Salud. (2000). *Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/promocion/promocion.pdf>

Oviedo Tirado, D. (2014). *Influencia de los riesgos psicosociales en el clima laboral*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/997>

- Parra, M. & Olivares, D. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. OIT. Oficina Internacional del trabajo. Recuperado de: [https://issuu.com/ isem virt ual /docs/p arra\\_20 20 03](https://issuu.com/ isem virt ual /docs/p arra_20 20 03)
- Patlán, J. (2019). *Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público*. RECAI: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 8(21), 20-47. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6997131>
- Peiro, M. & Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Papeles del Psicólogo. 29, (1), 68-82. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Peralta, M. (2004). *El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica*. Revista de Estudios Sociales, 18 (1), 111-122. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/815/81501811.pdf>
- Romero, M. (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales* (1ra ed.). Bomarzo.
- Ruiz-Frutos, C., García, A. M., Delclós, J., & Benavides, F. G. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Revista Española de Salud Pública, 81(3), 1-21. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272007000300009>

Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. *Revista Temas*, 13, 39–45. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>

Salvador Zurita, L. (2017). *Diseño de un sistema de prevención de riesgos psicosociales en una empresa productora de gelatina de la provincia de Tungurahua. (Tesis de Pregrado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1950>

Sánchez, J. (2010). *Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis*. *Aula Abierta*, 38(2), 53-64. Recuperado de: <https://www.um.es/maana/analysis/pdf/5030.pdf>

Sarduy, Y. (2007). *El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(3) Recuperado de: [http://socio.sld.cu/socio.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864346200700300020&lng=es&tlng=es](http://socio.sld.cu/socio.php?script=sci_arttext&pid=S0864346200700300020&lng=es&tlng=es).

Sevilla Altamirano, M. (2015). *Modelo de intervención de factores de riesgos psicosociales y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa carrocera. (Tesis de Pregrado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador

sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1616>

Tomasina, F. (2012). *Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual*. Revista Salud Pública, 14(1), 56-67. Recuperado de: <https://scielosp.org/pdf/rsap/2012.v14suppl1/56-67/es>

Tubón Pilatagsi, C. (2019). *Riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de educación superior de la ciudad de Ambato: una estrategia de prevención*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2818>

Vega, J., Vargas, M., Amores, P., & Arias, S. (2017). *Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo*. Revista de Comunicación de la SEECI, 1(43), 135–142. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.43.135-149>

Vieco Gómez, G. & Abello Llanos, R. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Psicología desde el Caribe. 31 vol. 31 (2), 354-385. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>

Villagómez-Arguello, K. D., & Larzabal-Fernandez, A. (2019). *Laneko arrisku psikosozialen eta sintomatologia klinikoaren arteko harremana: Prodegel kasua*. *Gogoia*, 19(1). <https://doi.org/10.1387/gogoa.20875>