



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN
EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA
EMPRESA DE SERVICIOS DE
MANTENIMIENTO DEL PARQUE
AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE
GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Ingeniero Industrial

AUTOR: JAVIER DE JESUS GARCIA ESPINOZA

TUTOR: ING. IVÁN EDUARDO SUÁREZ ESCOBAR PHD

Guayaquil-Ecuador

2023

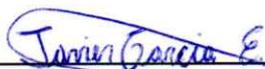
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Javier De Jesús García Espinoza con documento de identificación N° 0950186296 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 12 de septiembre del año 2023

Atentamente,



Javier De Jesús García Espinoza

0950186296

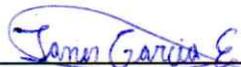
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Javier De Jesús García Espinoza con documento de identificación No. 0950186296, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: **“DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DEL PARQUE AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniero Industrial, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 12 de septiembre del año 2023

Atentamente,



Javier De Jesús García Espinoza

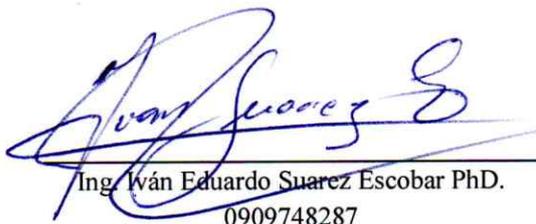
0950186296

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Iván Eduardo Suarez Escobar con documento de identificación N° 0909748287, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DEL PARQUE AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, realizado por Javier De Jesús García Espinoza con documento de identificación N° 0950186296, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 13 de septiembre del año 2023

Atentamente,



Ing. Iván Eduardo Suarez Escobar PhD.
0909748287

DEDICATORIA

A mis padres Javier García López y Mariana Espinoza Rodríguez por el apoyo que me han brindado toda mi vida. Su ejemplo de constancia, su esfuerzo y su fe en mí, fueron la motivación para lograr mi meta como Ingeniero. A ellos le dedico mi trabajo y gratitud infinita por hacerlo posible.

A mi esposa Doris Flores Navarrete a mis hijos Javier Emanuel García Flores y Javier Moisés García Flores ellos son mis pilares, me dan la fuerza para no rendirme, han estado durante toda mi carrera universitaria alentándome, trasnochando, estudiando, superando todos los retos y los obstáculos en este camino que esta por culminar.

Javier García

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios por brindarme salud, vida y fortaleza, a mis padres quienes me han apoyado incondicionalmente, a mi amada esposa gracias por cruzarte en mi camino y apoyarme en todos mis proyectos y mis sueños, a mis hijos que son mis motores para seguir adelante.

Agradezco a todos los maestros de mi educación superior, quienes me han dado las pautas para mi Formación profesional.

Javier García

DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DEL PARQUE AUTOMOTRIZ EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

García Espinoza, Javier de Jesús.

jgarciae4@est.ups.edu.ec

Universidad Politécnica Salesiana

Resumen— Los riesgos psicosociales son uno de los aspectos más estudiados dentro de la Seguridad y Salud Ocupacional. Se definen como situaciones en el trabajo con probabilidad de perjudicar la salud física, mental y/o social de las personas. También existen aspectos fuera del trabajo de un individuo que tienen un alto potencial de afectar la salud humana. Estos factores de riesgo psicosocial extralaborales son acerca de los cuales trata esta investigación. La metodología utilizada en este estudio fue la encuesta, específicamente la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de la cual se extrajo el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, el mismo consta de 31 preguntas distribuidas en 7 dimensiones de estudio. Esta metodología es cuantitativa y es de origen colombiano, fue validada por el Ministerio de Trabajo de ese país, se utiliza para cuantificar el nivel de riesgo psicosocial en un determinado grupo de personas. Los resultados obtenidos arrojaron un nivel de riesgo bajo para la mayoría de las dimensiones analizadas. Se obtuvo un nivel de riesgo medio para el aspecto de las relaciones interpersonales de los empleados de la empresa y un nivel de riesgo alto en lo que respecta a la variable características de la vivienda y su entorno, lo cual se justificó debido a los altos índices de delincuencia que experimenta la ciudad de Guayaquil en el periodo de tiempo investigado.

Palabras clave— Riesgo psicosocial extralaboral, Guayaquil, Seguridad y Salud Ocupacional, Industria Automotriz.

Abstract— Psychosocial risks are one of the most studied aspects within Occupational Safety and Health. They are defined as situations at work that are likely to harm the physical, mental and/or social health of people. There are also aspects outside of an individual's job that have a high potential to affect human health. These extra-work psychosocial risk factors are what this research is about. The methodology used in this study was the survey, specifically the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors, from which the questionnaire of extra-work psychosocial risk factors was extracted, it

consists of thirty-one questions distributed in seven study dimensions. This methodology is quantitative and is of Colombian origin, it was validated by the Ministry of Labor of that country, it is used to quantify the level of psychosocial risk in a certain group of people. The results obtained showed a minimal risk level for most of the dimensions analyzed. A medium level of risk was obtained for the aspect of interpersonal relationships of the company's employees and an elevated level of risk about the variable characteristics of the home and its environment, which was justified due to the high rates of crime that the city of Guayaquil experienced in the period investigated.

Keywords— Extra-work psychosocial risk, Guayaquil, Occupational Safety and Health, Automotive Industry.

I. INTRODUCCIÓN

En todos los lugares de trabajo, el personal está expuesto a riesgos laborales inherentes a la actividad que realizan, en mayor o menor proporción dependiendo del caso, por lo que por mínimo que sea el riesgo, siempre está presente. Uno de los riesgos laborales más importantes y quizá menos tratados son los riesgos psicosociales. Estos pueden ser provocados por dos tipos de factores, por un lado, los factores de riesgo psicosocial intralaborales relacionados de manera estrecha con la actividad laboral y por otro los factores de riesgo psicosocial extralaboral, los cuales se relacionan con otro tipo de situaciones del entorno familiar, situación económica y demás circunstancias que influyen en el individuo y que generalmente ocurren fuera del lugar de trabajo.

Las estadísticas en el mundo reflejan el problema de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, según datos de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), el 25% de los casos de ausentismo laboral sucede por estrés. Por otro lado, FREMAP señala que el 15% de casos de ausentismo se deben a problemas de salud mental. Como complemento a lo anterior, la OSHA afirma que más del 50% de los trabajadores sufren de estrés en su lugar de labores, esto por supuesto, representa una buena cantidad de dinero para las organizaciones [21].

Históricamente, la humanidad se ha preocupado por la

salud física de las personas; sin embargo, la salud mental no ha recibido la importancia que merece hasta los últimos años. Se ha empezado a hablar más del tema y se lo está incluyendo como un aspecto importante en las organizaciones. Tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han recomendado a las distintas naciones preocuparse por esta rama de la Seguridad y Salud Ocupacional e incluirla en la legislación respectiva para prevenir y mitigar este tipo de riesgos en los centros de trabajo, protegiendo así la salud y el bienestar de los empleados.

Los riesgos psicosociales en sí representan un potencial daño a la salud de las personas, ya que son una de las causas principales de accidentes laborales y enfermedades profesionales que pueden desencadenarse en gran parte por el estrés. Dado el impacto que estos riesgos pueden tener en la salud de las personas, la prevención es de suma importancia en primer lugar, seguida del control y la mitigación en caso de que ya estén afectando a los individuos.

La ley es bastante clara en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional, por lo tanto, es necesario cumplir con todas las disposiciones establecidas por los entes de control en la materia, lo cual evita posibles multas y sanciones para las empresas en caso de no cumplir con lo establecido por la normativa.

En Ecuador, mediante el Decreto Ejecutivo 2393, conocido como el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, señala que es responsabilidad de los empleadores ejecutar las medidas necesarias con la finalidad de prevenir los riesgos de los que sus trabajadores puedan ser víctimas y que puedan ocurrir dentro de las instalaciones del empleador, pudiéndose ver afectada la salud y bienestar de los empleados [1].

De esta manera, las distintas organizaciones emplean esfuerzos para gestionar estos riesgos, elaborando planes de prevención, entre ellos el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, sin embargo, antes de elaborar un plan, primero hay que investigar los riesgos a los que estarían expuestos los empleados de cierta compañía, a través de distintas técnicas de diagnóstico y medición.

Dados los antecedentes anteriores, surge la idea y la necesidad de llevar a cabo un estudio de los factores de riesgo psicosocial extralaborales, pues al ser un tema que es responsabilidad y obligación de los empleadores, debe tratarse como tal y no puede pasarse por alto, de lo contrario existen consecuencias que más allá de las sanciones, pueden llegar incluso a ser fatales. Es así como se ha escogido trabajar con una organización en la cual se detectó que no cuenta con su respectivo Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales y tampoco se ha hecho un estudio al respecto.

El Acuerdo Ministerial 0082, respecto a la prevención de riesgos psicosociales dispone que:

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del

sistema que se determine para el efecto [2].

Sin embargo, las organizaciones y los distintos empleadores no deberían cuidar a sus trabajadores porque la ley así lo determina, sino que deberían hacerlo como parte de una cultura de responsabilidad debido a que el capital humano de una empresa es su activo más importante, por lo que debe precautelarse su salud y brindarle adecuadas condiciones para que desempeñen sus actividades.

Como solución ante esta preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa que se ha elegido para este estudio, se ha decidido llevar a cabo el mismo, el cual contribuirá con un análisis detallado de los factores de riesgo psicosocial extralaboral a los que están expuestos los individuos. Este trabajo puede servir de base para elaborar un adecuado Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, aspecto que es obligatorio dado que la empresa en cuestión cuenta con más de 10 trabajadores, sin embargo, no cuenta con este plan, de aquí la importancia de la investigación.

La empresa seleccionada para este estudio cuenta con 20 empleados en el área operativa y tiene una experiencia de 3 años en el sector. Se especializa en la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos livianos, pesados y maquinaria de construcción. Sus áreas de experticia incluyen: mecánica general para vehículos a gasolina, tanto inyectados mecánica como electrónicamente, así como motores diésel, tanto convencionales como electrónicos. Ofrecen servicios relacionados con electricidad y accesorios, líneas hidráulicas y neumáticas, así como el mantenimiento de equipos hidráulicos. Además de sus actividades técnicas, la empresa también participa en el área comercial como proveedor.

Se han ejecutado trabajos previos en el campo de los riesgos psicosociales, pero la literatura específica sobre el estudio de los factores de riesgo psicosocial extralaboral es limitada. Una de las investigaciones que se ha considerado como base para la realización de este trabajo académico es la que plantean Echeverría & Pineda [3], quienes se dedicaron a analizar los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afectan al personal operativo de una empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil, mediante la utilización de herramientas como la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la técnica de Focus Group, esta última reúne a un grupo de personas y de manera conjunta se lleva a cabo una entrevista con la finalidad de entender sus opiniones acerca de un determinado tema, se trata de una metodología del tipo cualitativo. Como resultado de esta investigación encontraron mayor incidencia y por ende mayor nivel de riesgo de los factores: situación económica del hogar, características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

II. MARCO TEÓRICO

Factores de Riesgo Psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (1986) señala que los Factores de Riesgo Psicosocial son relaciones que suceden entre ciertas variables como son las condiciones que brinda una empresa para los trabajadores, el lugar y entorno de trabajo en sí, las capacidades del empleado, el grado de satisfacción que tiene respecto de su labor, sus necesidades, cultura, entre otras que repercuten en la condición de salud del colaborador a tal punto que es posible perjudicar su desempeño laboral y nivel de bienestar y satisfacción [4].

La OIT publicó un documento bastante interesante en

el año 1986 acerca de los factores de riesgo psicosocial. En este documento, se destaca la importancia de las posibles consecuencias que pueden tener en las personas debido a este tipo de riesgos. Además, se señala que el estudio de estos factores no es sencillo, ya que su detección se realiza desde la perspectiva de cada individuo, lo cual lo convierte en un tema algo subjetivo [4].

Por otro lado, Gil-Monte, dice que existe una clasificación denominada únicamente como factores psicosociales que pueden ser tanto buenos como malos para un trabajador, sin embargo, cuando estos son denominados factores de riesgo psicosocial, definitivamente se refieren a situaciones negativas para una persona que, por lo general, afectan a su salud ya que son precursores del estrés [5].

Otero, clasifica a los factores de riesgo psicosocial en dos categorías, aquellos que son de naturaleza organizacional y los que son del tipo extra organizacional. Esto implica que algunos factores de riesgo psicosocial que suceden a causa de razones propias de la actividad o están relacionados con la actividad y el entorno laboral del individuo, mientras que otros se relacionan con la vida personal fuera del contexto laboral [6].

Los Factores de Riesgo Psicosocial se centran en cualquier aspecto de índole social o psicológico, y los colaboradores de una empresa siempre serán susceptibles a experimentar los efectos negativos de estos factores de riesgo. Entre algunos de los más comunes es posible nombrar al estrés debido a la sobrecarga de trabajo, la falta de trabajo en equipo, un ambiente laboral negativo y la infravaloración del trabajo [3].

Además de los Factores de Riesgo anteriormente mencionados, existe uno que ha sido objeto de análisis en varios trabajos de investigación, este es la denominada doble presencia. Generalmente, este es un factor de riesgo que afecta a las mujeres. Básicamente se refiere a aquella situación en la que una determinada persona, aparte de la carga de trabajo con la que lidia día a día, propia de su actividad laboral, dicha persona al terminar de trabajar vuelve a su hogar y una vez que llega, también tiene que encargarse de las tareas domésticas, por lo que el tiempo que tiene para descansar es realmente limitado. Esto por supuesto influye negativamente en la salud de una persona, y aunque unos lo tolerarán más que otros, aquellos para quienes se dificulte hacerlo serán quienes más se vean afectados, especialmente en el aspecto psicológico [7].

Factores de Riesgos Psicosocial Extralaboral

Los factores de riesgo psicosocial se dividen en dos clasificaciones, por un lado, se tiene los factores de riesgo psicosocial intralaboral y, por otro lado, a los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Cuando nos referimos específicamente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, por lo general se hace alusión a situaciones que están fuera del entorno laboral, por ejemplo, la situación familiar y socioeconómica del individuo. Estas son variables que de cierta manera llegan a tener un impacto importante tanto en el desempeño del trabajador en su lugar de labores y en su salud, debido a que normalmente este tipo de situaciones extralaborales también generan un grado de estrés que resultan perjudicando a tal persona.

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral más estudiados y que se tomarán en cuenta para este estudio son:

Tiempo fuera del trabajo

Tal como su nombre lo indica, se refiere al tiempo en el que un individuo no está trabajando, por lo tanto, las personas aprovechan este tiempo para tomar descansos, o para realizar otro tipo de actividades recreativas o que tengan el fin de socializar e interactuar con otras personas.

El problema surge cuando este tiempo no es debidamente aprovechado o peor aún es limitado, pues cuando el ser humano no descansa o no distrae su mente de lo común de su rutina, empezará a agotarse tanto física como mentalmente, esto podrá llevar a una disminución en la productividad y un aumento en el estrés laboral. Aun así, la causa de este factor de riesgo no es necesariamente el trabajo en sí, pues puede darse el caso de que el individuo se dedique a otra actividad independiente o por su propia cuenta como un negocio o tenga que ver con el ámbito académico [8].

Relaciones familiares

El círculo familiar de una persona es el primer ambiente social en donde esta inicia sus interacciones, por lo tanto, es de esperarse que las relaciones familiares tengan tanta importancia en el estado anímico de un individuo. Prueba de esto es cuando por cualquier motivo, alguna de las relaciones familiares se pone tensa o pasa por un mal momento, esto puede llevar a que la persona experimente niveles de estrés que impacte su rendimiento en el trabajo, especialmente cuando se vuelve complicado separar la parte personal de la parte profesional [9].

Esto es fácilmente identificable cuando se empiezan a dar ciertos comportamientos en un colaborador, como por ejemplo cuando solicita permisos muy seguido, aumenta el absentismo laboral, entre otras, que demuestran que la persona está poniendo su atención en problemas que pueden tener que ver con el ámbito familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales

Similar a lo que sucede con las relaciones familiares, también pueden surgir problemas con las relaciones interpersonales, es decir, con círculos sociales como los amigos, parejas sentimentales, etc. La forma en que pueden afectar al individuo es similar al factor de riesgo psicosocial de las relaciones familiares, sin embargo, el grado de afectación dependerá de que tan fuerte o que tan importante es el vínculo, pues no será lo mismo si una persona tiene problemas con un amigo que si los tuviese con su pareja sentimental.

Este tipo de riesgo psicosocial puede agravarse si una persona se dispone a suplantar carencias afectivas a través de otras relaciones, generalmente, esto ocurre cuando las personas buscan compensar carencias afectivas a través de nuevas relaciones sentimentales [3].

Situación económica del grupo familiar

El dinero definitivamente es uno de los más importantes aspectos que influyen en la salud mental de una persona, pues la carencia de este trae consigo que no se satisfagan ciertas necesidades básicas del ser humano, y, por consiguiente, se genera estrés. La remuneración que recibe una persona es determinante para comprender este factor de riesgo psicosocial. Suele ser uno de los aspectos más estudiados por el área de Trabajo Social en las empresas, pues al momento en que el dinero que percibe un individuo no es suficiente para cubrir sus gastos, empezará a sentirse frustrado y su salud mental se verá deteriorada.

Características de la vivienda y su entorno

Al momento de citar este aspecto, es pertinente indicar que se hace referencia al tipo de vivienda que posee una persona y esto además incluye ciertos complementos de la vivienda que en general se traducen en las comodidades con las que se cuenta, y, además, se incluyen el área o sector de domicilio, nivel económico y social.

Este factor de riesgo hace su aparición cuando empiezan a surgir situaciones como cuando se vuelve difícil acceder al sector de domicilio, ya sea por las malas condiciones de acceso por problemas en las vías, o la poca existencia de medios de transporte. Una persona puede tratar de lidiar con este factor de riesgo, pero de todas maneras es probable que su desempeño en el trabajo sea afectado.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Básicamente se refiere a todo el entorno ajeno al trabajo de una persona en el cual se desenvuelve y tiene participación, este tipo de ambiente tiene influencia sobre la manera de comportarse del individuo.

Se centra en las interacciones de una persona con varios entornos externos y puede referirse específicamente a aspectos como la seguridad que una persona siente al desenvolverse en un ambiente específico y las relaciones que sostiene con los demás individuos que forman parte de dichos ambientes.

Generalmente no se trata de un factor que representa demasiada influencia sobre el trabajador, sin embargo, vale la pena incluirlo puesto a que forma parte del aspecto social de la persona, por lo tanto, es un factor de riesgo que está presente [3].

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Se define por todos los aspectos relacionados al traslado del individuo desde su hogar a su lugar de trabajo y de regreso desde su trabajo a su hogar. Por ejemplo, está la forma en la que se moviliza el trabajador o el tipo de medio de transporte elegido para tal fin.

Este factor constituye un riesgo cuando se presentan situaciones como el trayecto que se debe recorrer de un lugar a otro es muy largo o cuando el medio de transporte en el que se moviliza no está disponible o se retrasa, especialmente en el caso de los trabajadores que dependen del transporte público.

Este tipo de aspecto cobra mayor relevancia cuando el trabajador vive en ciudades grandes con bastante tráfico vehicular y mayores distancias que recorrer [3].

El estrés

El estrés es una condición que se manifiesta a nivel físico y emocional como resultado de un desequilibrio de las capacidades y recursos de los que una persona dispone que el grado de exigencia que afecta al individuo, por lo tanto, si al trabajador se le expone a exigencias que superan sus capacidades, se desarrolla en un pésimo ambiente laboral, tiene malas relaciones con sus compañeros, no dispone de los recursos necesarios o simplemente no cumple con las expectativas, se favorecerá la aparición del estrés.

Teoría General de Estrés de Selye

En 1936 Hans Selye propuso una definición para el estrés en la que se refería a este como un síndrome o respuesta ante ciertos estímulos físicos o químicos presentes

en el ambiente. También señaló que este tipo de afecciones provocadas por el estrés son procesadas por el organismo de la persona y depende del grado de tolerancia y percepción que una persona tiene hacia determinados estímulos [10].

Es en este punto donde el Dr. Selye menciona el Síndrome General de Adaptación, en el que básicamente se explica como el ser humano puede usar su capacidad de adaptación para ponerle frente al estrés; este proceso tiene 3 etapas las cuales son:

Etapas de alarma: Aquí el cuerpo humano muestra su primera reacción ante el estrés, sucede que la homeostasis del organismo empieza a perjudicarse, por lo tanto y como respuesta ante este estímulo, se envía una señal al sistema nervioso para que la persona decida si puede adaptarse al factor estresante o simplemente se aleja de este [11].

Etapas de resistencia: En este nivel, por lo general el factor estresante no permite al organismo recuperarse, por lo tanto, el cuerpo humano entra en un estado de “alerta fisiológica”, en este sentido solo hay dos posibles salidas, o bien el individuo supera el estrés o se adapta a este. Usualmente una persona puede vivir mucho tiempo en este estado y de ser así, se corre el riesgo de padecer estrés crónico [12].

Fase de agotamiento: Cuando una persona está expuesta de manera constante a niveles considerables de estrés, el organismo reacciona de tal manera que muestra síntomas de agotamiento, por lo tanto, el individuo experimentará condiciones como dolores de cabeza, insomnio, depresión, alteraciones gástricas, problemas musculares, entre otros [9].

III. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo debido a que se pretendió recolectar datos que fueron analizados y tabulados. De igual manera es una investigación del tipo descriptiva pues informa acerca de lo que se encontró una vez procesada la información recogida. Además, se utilizó un método no experimental de investigación debido a que no se realizó ningún tipo de modificación o manipulación a las variables.

Este estudio contempla 7 variables de investigación que representan a los factores de riesgo psicosocial extralaboral que serán analizados, estas variables son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Las dimensiones mencionadas anteriormente fueron estudiadas mediante una herramienta de recolección de datos elegida para esta investigación, dicha herramienta es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, de origen colombiano, la cual ha sido elaborada por el Ministerio de Protección Social de Colombia en conjunto con la Universidad Javeriana, además de que ha sido validada por el Ministerio de Trabajo de ese país, convirtiéndose en un instrumento de recolección de información bastante aceptado a nivel internacional.

El mencionado instrumento cuenta con una serie de cuestionarios que evalúan los factores de riesgo psicosocial en todos los niveles tanto en personal administrativo como en personal operativo, además de que permite incluso medir el grado de estrés presente. Para este trabajo académico se ha seleccionado únicamente el cuestionario de factores de riesgo

psicosocial extralaboral para el personal operativo, con el cual se va a trabajar en adelante.

Este cuestionario cuenta con respuestas de opción múltiple de las cuales el encuestado debe seleccionar una de ellas, cada alternativa de respuesta tiene asignada una puntuación numérica; una vez que se ha completado el cuestionario, se suman los puntajes obtenidos, como siguiente paso, se realiza una operación matemática utilizando factores de conversión asignados para cada dimensión de riesgo psicosocial que se está estudiando. Finalmente, se obtiene un puntaje y este es comparado con la tabla de interpretación de resultados de la cual dispone la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual arrojará el nivel de riesgo detectado según el rango en el que se encuentra el puntaje obtenido en el cuestionario.

La empresa en donde se realizó el estudio cuenta con 20 empleados en el área operativa, al ser un universo tan pequeño, no se vuelve necesario el definir una muestra de la totalidad de la población, por lo tanto, se aplicó el cuestionario a todos los individuos, con la finalidad de no comprometer la precisión y exactitud de los resultados.

Para aplicar la metodología escogida, se realizó una reunión con el personal a ser evaluado en la empresa para darle a conocer el procedimiento a llevarse a cabo y la forma correcta de llenar los cuestionarios. El empleado se encontró con una encuesta que contenía 31 preguntas que evalúan cada una de las 7 dimensiones elegidas para el estudio. Cada pregunta contó con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Lo que se hizo fue simplemente marcar con una "X" en la casilla correspondiente. Se tenía previsto que en promedio cada participante se tarde alrededor de 15 minutos en responder el cuestionario.

Una vez finalizada la aplicación de las encuestas, se procedió a analizar la información recolectada utilizando la metodología descrita en la guía de aplicación del mismo cuestionario que en resumen propone un sistema de calificación asignándole puntajes a cada respuesta elegida para al final realizar una conversión y comparar los resultados con una tabla de datos definida previamente, lo cual permitió interpretar los resultados en función del nivel de riesgo encontrado. Todo el procedimiento de tabulación e interpretación de los datos se realizó mediante la utilización del software Microsoft Excel.

Una vez analizados los datos, se resumieron los mismos mediante tablas de resultados. En las tablas de resultados se describe la variable analizada, el número de veces que se eligió una determinada opción de respuesta multiplicado por la puntuación que se le asigna a cada una, la suma del total y el resultado de compararlo con el factor de conversión respectivo, arrojando así el valor que define el nivel de riesgo pintado de uno de los colores según la escala de colores utilizada para la interpretación, ver tabla 1.

Tabla 1. Escala de colores según el nivel de riesgo

Escala de colores	
Nivel de riesgo	Color
Sin riesgo o riesgo despreciable	Verde
Riesgo bajo	Azul
Riesgo medio	Amarillo
Riesgo alto	Naranja
Riesgo muy alto	Rojo

Fuente: Echeverría & Pineda [3]

IV. RESULTADOS

En esta sección se describen los resultados obtenidos una vez aplicadas las encuestas. Se obtuvieron los siguientes datos de los trabajadores encuestados: el universo estuvo compuesto por 20 personas de sexo masculino, ya que la empresa no cuenta con personal femenino, al menos en el área operativa. La mayoría de los empleados se encuentran en una edad comprendida entre los 20-40 años. Además, en su mayoría, tienen entre 5 y 10 años de servicio en la empresa. En cuanto al estado civil, la mayoría de los encuestados son solteros, y la mayoría de los individuos que participaron en el estudio manifestaron no tener hijos.



Figura 1. Distribución por edad

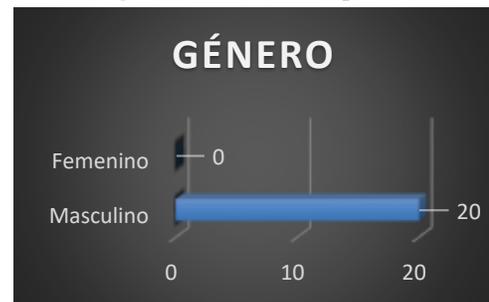


Figura 2. Distribución por género



Figura 3. Distribución por estado civil



Figura 4. Distribución por tiempo de servicio



Figura 5. Distribución por N° de hijos

Resultados por variable de estudio

Tiempo fuera del trabajo

Tabla 2. Resultados variable 1

Variable 1. TIEMPO FUERA DEL TRABAJO						
Ítem	Opciones de respuesta					Σ de calificaciones asignadas
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
14	0	6	0	0	0	0,3
15	0	0	4	6	0	0,5
16	0	5	0	0	0	0,3
17	0	0	6	0	0	0,3
Puntaje bruto						1,4
Transformación puntaje bruto						8,4

Riesgo bajo

Fuente: Datos de la investigación

La primera variable estudiada es “Tiempo fuera del trabajo”, la cual indicó un nivel de riesgo bajo. Esto es bueno debido a que significa que el personal entrevistado dispone de tiempo suficiente para realizar actividades no relacionadas al ámbito laboral, sino más bien del tipo recreativo, social o familiar. Lo anterior favorece a una buena salud mental de las personas, debido a que pueden despejar su mente del estrés y las actividades laborales diarias, provocando que, al reintegrarse a su trabajo, lo hagan con buena predisposición, además de que, al estar más descansados y motivados, incrementarán su rendimiento.

Es importante destacar que factores como los adecuados horarios de trabajo que maneja la empresa, la correcta gestión del talento humano al asignarles una acorde carga laboral, además de una buena administración del tiempo por parte de los mismos trabajadores, favorece a que esta variable represente un riesgo bajo.

Relaciones familiares

Tabla 3. Resultados variable 2

Variable 2. RELACIONES FAMILIARES						
Ítem	Opciones de respuesta					Σ de calificaciones asignadas
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
22	0	0	2	9	0	0,6
25	0	0	4	6	0	0,5
27	0	1	4	9	0	0,7
Puntaje bruto						1,8
Transformación puntaje bruto						14,6

Riesgo bajo

Fuente: Datos de la investigación

La siguiente variable analizada fue “Relaciones familiares”, la cual mostró un nivel de riesgo bajo. Esto demuestra que el aspecto del grupo familiar de los colaboradores entrevistados no está estrechamente relacionado con los síntomas de estrés que puedan experimentar los individuos. Se evidencian relaciones saludables en el grupo familiar de la mayoría de estas personas, sin embargo, será recomendable prestarle atención a 3 de los trabajadores encuestados que manifestaron no mantener buenas relaciones con sus respectivas familias.

Los casos mencionados anteriormente pueden tener diversas causas, por lo que a pesar de ser muy pocos los casos, vale la pena prestarles la atención debida, pues basta que un trabajador no se sienta completamente bien al desempeñar sus labores, para que cometa algún error y la empresa se vea perjudicada. Es importante estudiar cada caso específico de manera individualizada.

Comunicación y relaciones interpersonales

Tabla 4. Resultados variable 3

Variable 3. RELACIONES INTERPERSONALES						Σ de calificaciones asignadas
Ítem	Opciones de respuesta					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
18	0	3	10	9	0	1,1
19	0	5	0	0	0	0,3
20	0	2	12	9	0	1,2
21	0	0	4	0	0	0,2
23	0	6	20	0	0	1,3
Puntaje bruto						4,0
Transformación puntaje bruto						20,0

Fuente: Datos de la investigación

Respecto de la variable “Relaciones interpersonales”, es una de las que más riesgo presentó, definiéndose como un nivel medio de riesgo, por lo tanto, se espera que favorezca la aparición de sintomatología de estrés en los colaboradores.

En este sentido, pueden aparecer diversos casos en los que puede ser que algunas personas no se sienten cómodas hablando de temas importantes con individuos de su grupo social o de amigos. De igual manera puede ser posible que el círculo de amigos sea bastante reducido o incluso no exista. Esto es preocupante, pues también es posible que la mayoría de los entrevistados no cuenten con personas de confianza aparte de sus familiares, para llevar a cabo diversas actividades sociales o recreativas, a pesar de que cuentan con el tiempo necesario, como ya se analizó en la variable “Tiempo fuera del trabajo”.

Según Bronfenbrenner, el ser humano es un ser social por naturaleza, por lo que, de reprimirse este aspecto, es posible que el individuo experimente impactos en su desarrollo cognitivo, moral y social, tal como lo plantea en su Teoría Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner [13].

En este sentido, puede no ser necesario tratar estos casos de manera individualizada, sino más bien empezar por hacer una campaña a nivel general abordando la problemática. De no registrarse buenos resultados, podría tomarse la decisión de abordar cada caso específico con la ayuda del área de seguridad y salud ocupacional.

Situación económica del grupo familiar

Tabla 5. Resultados variable 4

Variable 4. SITUACIÓN ECONÓMICA DEL HOGAR						Σ de calificaciones asignadas
Ítem	Opciones de respuesta					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
29	0	4	0	0	0	0,2
30	0	6	12	5	0	1,2
31	0	0	8	11	0	1,0
Puntaje bruto						2,3
Transformación puntaje bruto						19,2

Riesgo bajo

Fuente: Datos de la investigación

La variable “Situación económica del hogar” demostró un nivel de riesgo bajo. Esta situación es ideal, pues por lo general, el factor económico es uno de los peores cuando de estrés se trata. Una persona puede experimentar un impacto significativo en su bienestar mental cuando se enfrenta a situaciones como la dificultad para cubrir gastos básicos del hogar, o cuando las deudas que tiene superan su capacidad económica. En general, cuando la situación económica de una persona es mala, casi todos los aspectos de su vida se ven bastante afectados.

El registrar un riesgo bajo en esta dimensión, indica que los trabajadores reciben un sueldo acorde y que al menos desde una visión bastante general, les alcanza para poder llevar una vida digna. Así mismo, puede decirse que en su gran mayoría administran bien sus finanzas, sin embargo, vale la pena el brindar charlas a manera de campaña acerca de educación financiera a los empleados, pues se registraron dos casos de empleados que manifestaron tener ciertos compromisos económicos que afectan el presupuesto familiar.

Características de la vivienda y su entorno

Tabla 6. Resultados variable 5

Variable 5. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
5	0	0	14	39	0	2,7	
6	32	36	0	0	0	3,4	
7	0	1	0	0	0	0,1	
8	0	0	0	0	0	0,0	
9	0	3	2	0	0	0,3	
10	0	3	6	0	0	0,5	
11	0	0	0	0	0	0,0	
12	0	0	0	0	0	0,0	
13	0	0	4	0	0	0,2	
Puntaje bruto						7,0	
Transformación puntaje bruto						19,4	Riesgo alto

Fuente: Datos de la investigación

La dimensión “Características de la vivienda y su entorno” es la que mayor preocupación generó en este estudio, ya que arrojó un nivel de riesgo alto. En realidad, es un resultado esperado, dado el lugar geográfico en donde se realizó la investigación.

Respecto de las condiciones de la vivienda, casi todos los entrevistados no manifestaron tener problema alguno, pues la vivienda en la que vive cada uno reúne las condiciones necesarias para que estén tranquilos y puedan descansar cómodamente. Por otro lado, el riesgo alto de esta variable se relaciona totalmente con el entorno de la vivienda. Para nadie es un secreto los altos niveles delincuenciales que han aflorado en la ciudad de Guayaquil en los últimos años, producto de esto, se ha tenido diferentes repercusiones sociales que se evidencian en este aspecto. La mayoría de los individuos consultados indicaron que no se sienten completamente seguros en el lugar en el que viven, producto de esta problemática en específico.

Según una investigación realizada por el diario Primicias en el 2022, los datos manejados por la Policía Nacional del Ecuador indican que el distrito Zona 8 de Guayaquil fue el lugar más violento de la ciudad, especialmente el barrio Nueva Prosperina, en el que se registró un incremento del 400% del índice de homicidios si se compara el del 2021 con el del 2022 [14].

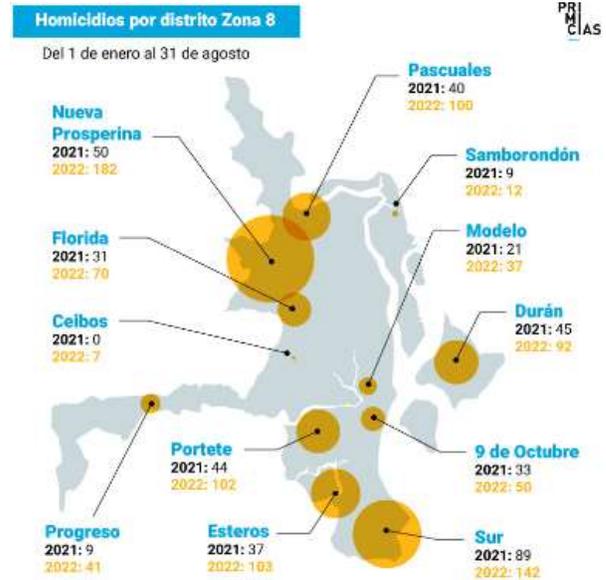


Figura 6. Estadísticas homicidios 2021 vs 2022 Guayaquil

El nivel de estrés generado es preocupante, sin embargo, abordar y encontrar una solución a un problema tan complejo es un desafío considerable que no solo se presenta en Guayaquil, sino en varios lugares del país.

Sería importante llevar a cabo un estudio exhaustivo de este aspecto que sin duda está causando elevados niveles de estrés en las personas, y empezar por brindar asistencia psicológica en caso de que se detecten individuos que realmente lo requieran y por otro lado fomentar programas y campañas que permitan enseñar a los trabajadores a lidiar con la inseguridad.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Tabla 7. Resultados variable 6

Variable 6. INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO						Σ de calificaciones asignadas	
Ítem	Opciones de respuesta						
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
24	0	0	6	5	0	0,6	
26	0	0	22	4	0	1,3	
28	0	0	0	2	0	0,1	
Puntaje bruto						2,0	
Transformación puntaje bruto						16,3	Riesgo bajo

Fuente: Datos de la investigación

La variable “Influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo” denotó un nivel de riesgo bajo. Sin duda es beneficioso para la empresa, pues da a entender que el entorno que rodea al individuo fuera de su lugar de trabajo, entiéndase dicho entorno como la familia, el aspecto social o cualquier otro de

índole extralaboral, casi no tiene influencia en el desempeño laboral de la persona.

Por lo general, algunas personas no pueden concentrarse completamente en sus actividades laborales cuando tienen algún problema personal, ya sea con su familia, pareja, entre otras, por otro lado, hay colaboradores que, si logran separar lo personal de lo laboral, por lo que varía de individuo en individuo y también dependerá de la gravedad o importancia que tenga cierta situación problemática en la vida del afectado. Dicho esto, es una excelente noticia que los trabajadores que han sido objeto de este estudio no estén siendo afectados por este tipo de situaciones o al menos sepan cómo lidiar con ellas.

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Tabla 8. Resultados variable 7

Variable 7. DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA						Σ de calificaciones asignadas
Ítem	Opciones de respuesta					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
1	0	5	0	0	0	0,3
2	0	0	0	6	0	0,3
3	0	0	0	2	0	0,1
4	0	5	10	0	0	0,8
Puntaje bruto						1,4
Transformación puntaje bruto						8,8

Riesgo bajo

Fuente: Resultados de la investigación

Por último, la variable “Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” arrojó un nivel de riesgo bajo. Esto evidencia que los trabajadores no tienen mayor problema en trasladarse desde su hogar al trabajo y viceversa, debido a que su trabajo está ubicado en un lugar accesible, cuentan con movilización propia o en su defecto, disponen de transporte público y accesos viales en buenas condiciones.

Por lo general cuando se presenta un mayor nivel de riesgo en este aspecto, se sugiere disponer de un servicio de transporte exclusivo para los empleados, especialmente cuando el lugar de trabajo se encuentra en lugares bastante alejados, sin embargo, como este no es el caso, la empresa puede ahorrarse este tipo de costos.

V. CONCLUSIONES

Se identificó la presencia de los 7 factores de riesgo psicosocial extralaboral en diferentes niveles en los empleados operativos de la organización, las siguientes variables: relaciones familiares, situación económica del hogar, tiempo fuera del trabajo, influencia del entorno extralaboral en el lugar de trabajo y el desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo, demostraron un riesgo bajo en los trabajadores de la empresa. La variable relaciones interpersonales arrojó un riesgo medio y finalmente la variable que mayor nivel de riesgo (alto) y, por lo tanto, la que genera mayor preocupación es la de las características de

la vivienda y su entorno.

El aspecto del grupo familiar de los colaboradores entrevistados no guarda una estrecha relación con síntomas de estrés que puedan experimentar los individuos.

Respecto a la situación económica del hogar, se encontró que los trabajadores reciben un sueldo acorde y que al menos desde una visión bastante general, les alcanza para poder llevar una vida digna. La gran mayoría de los encuestados gestionan bien sus finanzas.

En cuanto a la variable tiempo fuera del trabajo, el personal entrevistado demostró que dispone de tiempo suficiente para realizar actividades no relacionadas al ámbito laboral, sino más bien del tipo recreativo, social o familiar.

El entorno que rodea al individuo fuera de su lugar de trabajo, entiéndase dicho ambiente como la familia, el aspecto social o cualquier otro de índole extralaboral, casi no tiene influencia en el desempeño laboral de las personas entrevistadas.

En lo que se refiere a la variable desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, se constató que los trabajadores no tienen mayor problema en movilizarse de su lugar de domicilio a su trabajo y viceversa, debido a que su trabajo está ubicado en un lugar accesible, cuentan con movilización propia o en su defecto, disponen de transporte público y accesos viales en buenas condiciones.

Se evidenció que la variable relaciones interpersonales contribuye a la aparición de síntomas de estrés en los colaboradores.

Finalmente, la variable “características de la vivienda y su entorno” es la que mayor preocupación generó en este estudio. De hecho, este resultado era esperado, dado el lugar geográfico en donde se realizó la investigación. Respecto de las condiciones de la vivienda, prácticamente todos los entrevistados no manifestaron tener problema alguno, pues la vivienda en la que vive cada uno reúne las condiciones necesarias para que estén tranquilos y puedan descansar cómodamente.

Por otro lado, el riesgo alto de esta variable se relaciona totalmente con el entorno de la vivienda. Para nadie es un secreto los altos niveles delincuenciales que han aflorado en la ciudad de Guayaquil en los últimos años, producto de esto, se ha tenido diferentes repercusiones sociales. La mayoría de los individuos consultados indicaron que no se sienten completamente seguros en el lugar en el que viven producto de esta problemática en específico.

El tema de los riesgos psicosociales puede ampliarse bastante y es posible estudiarlo desde muchas perspectivas, se recomienda continuar investigando sobre el tema y que el presente estudio sirva de base para futuros trabajos que puedan implementar un plan de acción para mitigar los riesgos psicosociales detectados en el diagnóstico.

REFERENCIAS

- [1] Decreto Ejecutivo 2393 de 1986 [Ministerio del Trabajo]. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. 17 de noviembre de 1986. Art. 11.
- [2] Acuerdo Ministerial 0082 de 2017 [Ministerio del Trabajo]. Expídase la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. 15 de diciembre de 2014. Art. 9.
- [3] Echeverría Penagos, M. E., & Pineda Montalván, J. A. (2022). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que afectan al personal operativo de una empresa de servicios de la ciudad de Guayaquil en el año 2021.
- [4] Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.
- [5] Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y en la salud ocupacional. *Rev. Salud pública*, 29 (2), 237-241.
- [6] Otero, J. (2012). Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. Ediciones Díaz de Santos.
- [7] Estevan Reina, L., Rodríguez Sánchez, R. M., Romero González, B., Rodríguez López, Á., & Romo Sola, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral.
- [8] Bobadilla Suarez, C. A., Garzón González, L. M., & Charria Ortiz, V. H. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144.
- [9] Vera Magallanes, G. M., & Zuñiga Sarco, E. S. (2019). Factores de riesgos psicosociales extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil.
- [10] Ocaña, M. C. (1998). Síndrome general de adaptación. *Escuela Abierta*, 2, 41-50.
- [11] Quirce, C. M. (1976). Una teoría sobre el estrés. *Revistas de Ciencias Sociales* (12), 147-167.
- [12] De Camargo, B. S. (s.f.). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Medico Científica*, XVII (2), 79-86.
- [13] Bronfenbrenner. (1979). El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. Disponible en: http://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf.
- [14] Mella, C. (2022). Nueva Prosperina se convierte en la zona más violenta de Guayaquil. *Diario Primicias*. Disponible en: <https://www.primicias.ec/noticias/en-exclusiva/crimenes-nueva-prosperina-violencia-guayaquil/>
- [15] Benavides Zavala, G. E., & Zúñiga Aráoz, M. (2019). Implementación del programa neurolingüística (PNL) como herramienta para reducir los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa automotriz ESCADI SRL Arequipa, 2018.
- [16] Cevallos Salazar, I. E. (2020). Evaluación de los factores de riesgos psicosociales asociados al estrés extralaboral del personal de la empresa HEXA LTDA, en el año 2019 (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Maestría Innovación en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales).
- [17] Huamán Yarasca, E. J. (2019). Factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de la Corporación Miyasato SAC en el distrito de Ate, periodo 2018.
- [18] Ospina Morales, P. A., & Rodríguez, C. M. (2017). Diseño del plan de intervención de factores psicosociales a partir de su diagnóstico en una empresa automotriz de la ciudad de Manizales.
- [19] Robledo, C. E. H., Camargo, K. L. F., & Puentes, M. D. C. T. (2018). Programa de bienestar laboral: Una estrategia de prevención para el riesgo psicosocial en la empresa Mantenimientos Industriales SAS.
- [20] Soler Aristizábal, J. G. (2017). Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá.
- [21] LUDUS. (2023). Riesgos psicosociales en el trabajo: estadísticas y consecuencias. Disponible en: <https://www.ludusglobal.com/blog/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-estadisticas-y-consecuencias#:~:text=Algunos%20de%20los%20factores%20de,o%20tiempo%20inadecuado%20para%20completarlas.>