
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DIOCESANA DE TUNGURAHUA DURANTE EL 2020.

PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN WORKERS OF THE DIOCESAN ADMINISTRATION OF TUNGURAHUA DURING 2020

¹Zumárraga Espinosa, Virginia Magdalena. ²Noroña Salcedo, Darwin Raúl. ³Vega Falcón, Vladimir

¹Doctora. Administración Diocesana de Tungurahua, Ecuador. (<https://orcid.org/0000-0002-1591-7503>)

²PhD. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. (<https://orcid.org/0000-0002-0630-0456>)

³PhD. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador (<https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>)

¹Zumárraga Espinosa, Virginia Magdalena. ²Noroña Salcedo, Darwin Raúl. ³Vega Falcón, Vladimir. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DIOCESANA DE TUNGURAHUA DURANTE EL 2020. Rev UNIANDES Ciencias de la Salud 2021 ene-abr; 4(1): 621-636

Resumen:

Introducción

Los factores de riesgos psicosociales en trabajadores representan una interacción entre ellos y su ambiente laboral, incidiendo aspectos culturales y familiares en sus desempeños y salud mental.

Objetivo:

Determinar los factores de riesgo psicosocial, que estuvieron presentes en

los trabajadores de la Administración Diocesana de Tungurahua durante el período de enero a julio 2020.

Métodos:

Se realizó un estudio cuantitativo, observacional, transversal, prospectivo y descriptivo a 77 trabajadores de la Administración Diocesana de Tungurahua, Ecuador. Se aplicó la encuesta de Factores de Riesgo Psicosociales de Silva, evaluándose las

condiciones del lugar de trabajo, carga laboral, contenido y características de las tareas, exigencias laborales, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social, aspectos organizacionales, y remuneración del rendimiento. Se calculó el nivel de exposición y las inferencias entre las variables nominales y los factores de riesgo. Con el paquete estadístico SPSS se efectuó el análisis descriptivo y la prueba de Chi Cuadrado para inferencias.

Resultados:

Se identificaron inferencias relacionadas entre la edad, con exigencias laborales, remuneración del rendimiento, condiciones de trabajo, y con los tipos de trabajo e instrucción de los trabajadores. El 80% presentó condiciones adecuadas de trabajo con un bajo riesgo de presentar riesgos psicosociales, presentándose una estrecha relación entre la edad y las exigencias laborales.

Conclusión:

Con una mayor edad de los trabajadores las exigencias laborales fueron mayores, en contraposición con las características físicas y psicológicas, ya que puede existir la posibilidad de que disminuyan ciertas destrezas con la edad, generando estrés en el desempeño laboral.

Abstract:

Introduction

The psychosocial risk factors in workers represent an interaction between them and their work environment, affecting cultural and family aspects in their performance and mental health.

Objective:

To determine the psychosocial risk factors, which were present in the workers of the Diocesan Administration of Tungurahua during the period of January to July 2020.

Methods:

A quantitative, observational, transversal, prospective and descriptive study was conducted on 77 workers of the Diocesan Administration of Tungurahua, Ecuador. Silva's Psychosocial Risk Factor survey was applied, evaluating workplace conditions, workload, task content and characteristics, work demands, labor role and career development, social interaction, organizational aspects, and performance compensation. The level of exposure and the inferences between nominal variables and risk factors were calculated. With the SPSS statistical package, the descriptive analysis and the Chi Square test for inferences were carried out.

Results:

Inferences were identified between age, work demands, performance compensation, work conditions, and the types of work and instruction of the workers. 80% presented adequate working conditions with a low risk of presenting psychosocial risks, presenting a close relationship between age and work demands.

Conclusion:

With an older age of the workers the work demands were greater, in contrast with the physical and psychological characteristics, since there may be the possibility that certain skills decrease with age, generating stress in the work performance.

Palabras clave: Ambiente laboral, desempeño laboral, estrés, factores de riesgo psicosocial en trabajadores, salud mental.

Keywords: Work environment, work performance, stress, psychosocial risk factors in workers, mental health

INTRODUCCION:

El panorama laboral sufre cambios en la actualidad debido a múltiples exigencias en el trabajo, motivadas por mayor presión, angustia e incertidumbre, por lo que la vida del trabajador contemporáneo se transforma diariamente, teniendo una

mayor importancia la gestión de los riesgos laborales, conceptualizados como los peligros existentes en una profesión, así como en el entorno del lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o dar como resultado una enfermedad profesional. Su prevención está determinada en los procedimientos operativos de múltiples normas como la británica OSHAS 18001.

Dentro de estos riesgos laborales, se encuentran los factores psicosociales correspondiendo los factores que alteran la salud que se originan en la adaptación del trabajador y la organización laboral, generando respuestas en el trabajador de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivas (restricción de la percepción, disminución de la concentración, alteraciones en la creatividad y toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco o drogas, violencia laboral, síndrome del trabajador quemado, etc.), precursores de la presentación de enfermedades laborales (1).

Los procesos de salud enfermedad son un tema de actualidad mundial por la importancia social que presenta la afectación directa sobre el trabajador influyendo en su bienestar, y en su ámbito

familiar, siendo importante analizar las características de los espacios laborales, las relaciones interpersonales, la participación de los trabajadores, su empoderamiento en las actividades a desempeñar, con una participación directa de las actividades de las empresas, que en conjunto previenen las enfermedades psicosociales (2).

Generalmente, el derecho a la salud está protegido dentro de la constitución de cada país. En América Latina en los últimos años mejoran las características laborales de los trabajadores y en el caso de Ecuador existe con un control gubernamental regido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el cual se preocupa por los riesgos laborales, las enfermedades ocupacionales, y el desempeño de los trabajadores (3).

Los riesgos psicosociales son una respuesta inadecuada del trabajador dentro y fuera de la institución laboral, bajo la exposición a características laborales con relación directa al tiempo de exposición, terminando por general factores negativos en su desempeño laboral, la organización institucional y en sus relaciones interpersonales (4).

Los trabajadores siempre están expuestos a riesgos psicosociales, ya que al existir una relación intralaboral tanto

con sus compañeros, como con los jefes inmediatos, genera un ambiente de tensión en su entorno laboral, que puede ser encaminado con un efecto positivo que mejore el rendimiento laboral, o negativo, pudiendo manifestarse con síntomas como la ansiedad, depresión, dolores difusos poco específicos, llevando a alteraciones en su desempeño cotidiano, lo cual se relaciona con el estrés (5).

Las consecuencias dentro del ámbito laboral llegan a trascender a las relaciones interpersonales tanto dentro de la familia, como en el desarrollo de cada individuo como un ente activo en la sociedad actual, generando poco tiempo libre para disfrutar, falta de actividades físicas, terminando con la presentación de manifestaciones negativas para su salud, trastornos músculo esqueléticos, trastornos del sueño, ansiedad (6).

En Ecuador surge el concepto de Higiene Industrial para evaluar y controlar los riesgos de las funciones del trabajador, surgiendo normas y procedimientos que buscan la protección del trabajador, mediante la evaluación de los riesgos y el diagnóstico del estado de exposición, proponiendo medidas de prevención para reducir el apareamiento de enfermedades ocupacionales psicosociales (6) y (7).

El presente estudio se identifica con indicadores de salud, que pueden influenciar en las exigencias laborales actuales a las que el trabajador se ve sometido, como son las sobrecargas laborales, presiones económicas, experiencia laboral, salarios inadecuados, conflicto entre los roles, interacciones sociales y aspectos organizacionales internos de cada una de las instituciones (8).

Conforme se va aumentando de edad, la salud y la capacidad física se va deteriorando, hay que tomar en consideración que algunas destrezas y competencias relacionadas con la comunicación organizacional, habilidades de liderazgo mejoran en las segunda etapa de nuestra vida, la sabiduría viene de la mano con la experiencia, en nuestro trabajo observándose una inferencia directa entre la edad y las exigencias laborales, además la edad puede ser señalada como un factor protector frente a la siniestralidad laboral, al enfrentarse a una relación aparentemente positiva de riesgos psicosociales dentro de la empresa (9) y (10).

El presente estudio enfoca la realidad ecuatoriana, revisando la aplicación de un problema local, con la aplicación de bases del método científico a los factores de

riesgo psicosocial en trabajadores (11), teniendo como objetivo, determinar los factores de riesgo psicosocial, que estuvieron presentes en los trabajadores de la Administración Diocesana de Tungurahua durante el período de enero a julio 2020.

MATERIALES Y METODOS:

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correspondiente al tipo de estudio descriptivo observacional, transversal, prospectivo.

Correspondió al nivel de investigación descriptiva, tratándose de un estudio univariado, cuya variable de interés fue los factores de riesgo psicosocial que estuvieron presentes en los trabajadores de la Administración Diocesana de Tungurahua, en la ciudad de Ambato, Ecuador, durante el período de enero a julio 2020, utilizándose además diversas variables de caracterización de la población de estudio.

No fue necesario calcular una muestra, pues se le aplicó una encuesta según la escala de factores de riesgo psicosocial de Noemí Silva del 2006, a toda la población de trabajadores de la Administración Diocesana de Tungurahua (77), desglosados en los entes Curia Diocesana (17), Pastoral Social (25), Hospital Básico La Guadalupana (14), Centro Médico Nuestra Señora del

Elevación (13), Seminario Mayor (5), Casa de Retiro de Baños (3). Esto permitió evaluar el nivel de exposición de dichos factores, pasando por la revisión de expertos, recibiendo recomendaciones mínimas, siendo aplicado primero en académicos y luego en el resto de la población, sin embargo, una adaptación de la versión original realizada por (12) cuenta con 46 ítems y conserva los 7 factores:

La utilización de esta escala permitió determinar las condiciones del lugar de trabajo (9 ítems); la carga de trabajo (5 ítems); el contenido y característica de la tarea (7 ítems); las exigencias laborales (7 ítems); el papel laboral y desarrollo de la carrera de cada trabajador (6 ítems); la interacción social y aspectos organizacionales (9 ítems); y la remuneración del rendimiento (3 ítems).

Los trabajadores contestaron el cuestionario en una escala tipo Likert, señalando la frecuencia en la que están frecuentes los factores de riesgo psicosocial en su trabajo, la escala de frecuencia consiste en cinco respuestas (4) siempre, (3) casi siempre, (2) algunas veces, (1) casi nunca, (0) nunca.

El instrumento ya había sido validado con un nivel de confiabilidad de 0.95 (12) y (13)

Se utilizó el programa SPSS 25 para los cálculos, procediéndose a calcular frecuencias, porcentajes e inferencias. Se utilizó Chi Cuadrada de Pearson para el cálculo de las inferencias entre las variables nominales y los niveles de exposición.

Los trabajadores fueron informados previamente de los propósitos del desarrollo del estudio, para con los resultados realizar una socialización posterior, manteniendo la confidencialidad de los datos obtenidos. Se tuvo el consentimiento informado de la dirección de la institución objeto de estudio.

RESULTADOS:

En referencia al género, 29 fueron masculinos (37.7%) y 48 femeninos (62.3%). La edad se dividió en grupos etarios: de 20-33 años fueron 13 (16.9%), de 34-45 años fueron 26 (33.8%), más de 46 años fueron 38 (49,3%).

En relación al horario diurno, fueron 72 trabajadores (93,5%) y en horario rotativo 5 trabajadores (6.5%). Respecto al trabajo que desempeñó, 19 trabajadores fueron personal administrativo (24,7%) y 58 trabajadores fueron personal operativo (75,3%).

Con instrucción en el primer nivel de educación fueron 29 trabajadores (37,7%), 5 trabajadores con segundo nivel

(6,5%), 40 trabajadores con tercer nivel (51,9%), y 3 trabajadores con cuarto nivel (3,9%).

Con jornada de trabajo completa fueron 70 trabajadores (90,9%) y con jornada parcial 7 trabajadores (9,1%).

Para el cálculo de inferencias entre las variables nominales y el test de factores

de riesgos psicosociales escala de Noemí Silva 2006, para tal propósito se calculó la Chi Cuadrada en el paquete estadístico SPSS, admitiendo los valores por debajo de 0,05 como significativos.

La tabla 1 muestra los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores.

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial

Factores del test (N = 77)	Alto	Medio	Bajo
1. Condiciones del lugar de trabajo		20,8%	79,2%
2. Carga de trabajo		40,3%	59,7%
3. Contenido y características de la tarea		31,2%	68,8%
4. Exigencias laborales	29,9%	46,8%	23,3%
5. Papel laboral y desarrollo de la carrera		29,9%	70,1%
6. Interacción social y aspectos organizacionales		13,0%	87%
7. Remuneración del rendimiento	2,6%	14,3%	83,1%

Fuente: elaboración propia.

La tabla 2 expone la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Tabla 2. Exposición de factores de riesgo psicosocial

Factores del test (N = 77)	Presenta	No presenta
1. Condiciones del lugar de trabajo	20,8%	79.2%
2. Carga de trabajo	40,3%	59.7%
3. Contenido y características de la tarea	31,2%	68,8%
4. Exigencias laborales	76.7%	23,3%
5. Papel del laboral y desarrollo de la carrera	29,9%	70,1%
6. Interacción social y aspectos organizacionales	13,0%	87%
7. Remuneración del rendimiento	16.9%	83,1%

Fuente: elaboración propia.

Las exigencias laborales representaron un 76.7% con nivel de exposición, con exigencias no adecuadas.

Para calcular el grado de asociación se procedió al cálculo de Chi Cuadrado de Pearson, prueba estadística no paramétrica que expresó el grado de inferencia entre la variable de interés (factores de riesgo) y las variables de

caracterización (variables nominales). Para que lo anterior se confirmara fue necesario que los valores fueran inferiores a 0.05 ($p > 0.05$), siendo desarrollados en paquete estadístico SPSS versión 25.

La tabla 3 refleja la inferencia estadística de las variables nominales.

Tabla 3. Inferencia estadística de las variables nominales.

Factores de riesgo (N=77)	Condiciones de trabajo	Carga de trabajo	Contenido y características de la tarea	Exigencias Laborales	Papel laboral y desarrollo de la Carrera	Interacción Social y Aspectos Organizacionales	Remuneración del Rendimiento
Género	0,572	0,746	0,598	0,79	0,086	0,648	0,415
Edad	0,854	0,749	0,375	0,03*	0,235	0,248	0,044*
Horario	0,965	0,352	0,659	0,877	0,128	0,045*	0,875
En su trabajo Usted es	0,047 *	0,205	0,079	0,02*	0,851	0,644	0,175
Instrucción	0,835	0,534	0,017*	0,0*	0,43	0,316	0,021*
Jornada de trabajo	0,155	0,508	0,876	0,183	0,345	0,331	0,902

Fuente: elaboración propia.

En los resultados obtenidos se observa una relación entre los factores psicosociales y las variables nominales, al tener un valor de 0.05 en los cuales se puede mencionar: Edad y exigencias

laborales ($p=0.03$), edad y remuneración del rendimiento ($p=0.004$), trabajo y condiciones del lugar de trabajo ($p=0.047$), trabajo y exigencias laborales ($p=0.02$), instrucción y contenidos y

características de la tarea ($p=0.017$), instrucción y exigencias laborales ($p=0.00$), instrucción e interacción social y aspectos organizacionales ($p=0.023$), instrucción y remuneración del rendimiento ($p=0.021$).

DISCUSION:

El 62,3% de los trabajadores corresponden a hombres, en contraposición al 37,7% que son mujeres.

En relación a la edad, el 49,4% corresponde a mayores de 46 años, dato que se asemeja al encontrado por (9), evidenciándose que en el desempeño laboral de los trabajadores de mayor edad se comprueban mayores destrezas, con mayor control de su vida, dedicación a sus actividades laborales, responsabilidad, y con tasas de ausentismo menores, sin embargo, dicho estudio indica que hay limitaciones como por ejemplos, una disminución de las capacidades sensoriales, cognitivas (la memoria, el razonamiento, la comprensión), pues posterior a los 40 años existe una disminución de la capacidad cardiorrespiratoria, y la fuerza muscular se reduce anualmente entre el 1 y el 2%.

En un estudio realizado por (14) en Chile, con una realidad de la misma zona geográfica del Ecuador, se integra la variación laboral económica ante los

crecientes cambios en las edades para la jubilación, que evidencia una población de trabajadores sobre los 50 años, promoviendo discusiones entre la edad, la permanencia en el trabajo y la prolongación de la vida laboral.

Conforme a los datos de (15), las características de los grupos etarios con estereotipos cognitivos de las capacidades de cada grupo etario, se convierten en un tópico relevante, pudiendo generar sesgos en la toma de decisiones, pudiendo ser tomado como una conducta discriminatoria en el mundo laboral, evidenciándose dificultad para la contratación, tanto de personal joven como de personal que sobrepasa los 40 años, sin dar un verdadero valor a las capacidades de los trabajadores en forma individual.

La mayor parte de los trabajadores corresponden al horario diurno el 93,5%, esto se debe a que la mayor parte de los entes pertenecientes a la Administración Diocesana de Tungurahua, mantienen los formatos de horarios de Ecuador, de jornadas de trabajo de 8 horas diarias, solo en el área médica Hospital Básico La Guadalupana, se valora con atención de emergencias de 24 horas, con turnos rotativos.

Como lo menciona (16), el código de trabajo ecuatoriano vigente tiene un

máximo de 8 horas, sin exceder las 40 horas a la semana, las horas suplementarias no exceden de 4 horas al día, con un límite de 12 horas a la semana. Sin embargo, existen modificaciones actuales para reactivar la economía de Ecuador, por la situación de la pandemia de la COVID-19, que representa un desvelo progresivo de salud pública para la humanidad (17) y (18).

La mayor parte del personal corresponde al rango de operativo, con un porcentaje mayor al 70%, en relación al administrativo. Hay que tomar en consideración que el personal operativo produce bienes y servicios para este tipo de empresa, con un trabajo basado en la atención directa al cliente en todas las entidades.

Respecto al nivel de instrucción, la mayor parte de los trabajadores corresponde a un tercer nivel (51,9%), existiendo también 37,7% establecido en un primer nivel de instrucción. En la actualidad, las oportunidades laborales están de la mano con el nivel de educación del trabajador, con mejores oportunidades laborales, sin embargo, el nivel primario no tiene un distanciamiento amplio. El nivel de instrucción se convierte en un nivel de selección para el acceso al empleo, así

como las promociones dentro de la actividad laboral, según (19).

La mayor parte de los trabajadores (90,9%), laboran en una jornada laboral completa. La situación financiera actual del Ecuador, según (20), producto de la realidad de los últimos meses, tiene acciones para fomentar la producción flexibilizando las jornadas laborales. Esto no debe afectar que se mantenga al elemento laboral humano como el factor más importante, no llegando a caer en un agotamiento que reduce las capacidades laborales de los trabajadores.

Cuando se revisan los resultados del test respecto a las exigencias laborales, el resultado es de 76,7% sumando el nivel alto y medio, indicando un nivel de exposición del trabajador a riesgos psicosociales relacionados con la aplicación de los recursos que afronta en su lugar de trabajo, con la complejidad de sus actividades laborales, responsabilidades y funciones. En el estudio de (21), se relaciona este factor con la atención directa al cliente, exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia, demandas emocionales, siendo asociadas a la presencia de estrés, las entidades de la Administración Diocesana de Tungurahua están relacionadas directamente con la atención al público en general.

En relación opuesta los demás riesgos psicosociales en los porcentajes encontrados tienen un nivel de exposición bajo, lo que nos indica que las condiciones laborales son adecuadas. Según refiere (22), las condiciones laborales y el bienestar del trabajador, tiene conexión con la remuneración, estabilidad laboral, presencia de contratos indefinidos.

Se contrapone con un menor ritmo de incorporación laboral de personal, disminución del rendimiento laboral, conformidad en relación sus metas y objetivos de superación.

Posteriormente se evalúa el grado de asociación entre las variables ha sido calculado por la prueba de Chi Cuadrado de Pearson, el resultado en esta prueba no paramétrica expresa el grado de inferencia entre las variables independientes (factores de riesgo) y dependientes (variables nominales).

En los resultados obtenidos hay una inferencia entre la edad con las exigencias laborales, al existir una relación directa de las entidades de la Administración Diocesana de Tungurahua, en su actividad laboral con la atención directa al cliente, esto sugiere la necesidad de condiciones de conducta, relaciones interpersonales, conocimientos de la rama laboral,

experiencia para asegurar un conjunto de habilidades, destrezas, comportamiento profesional que ofrezca al cliente externo la resolución de problemas, las mismas que como resultado que la gran parte de los trabajadores sean personal adulto con experiencia, así como lo detalla en su trabajo (23), con un estudio en una institución Diocesana.

Sin embargo, se contrapone con un estudio realizado por (24), en el que indica que la alta cantidad de exigencias laborales, mayores cargas de trabajo, falta de apoyo para un ambiente laboral acorde a la edad, trae como consecuencia a largo plazo deterioro en la calidad de atención, asociado a un posible apareamiento de Síndrome de Burnout en los trabajadores, enfermedades de riesgos psicosociales por sobrecarga laboral, falta de interacción social.

En los resultados tenemos una relación entre además entre la edad y la remuneración del rendimiento, conjuntamente con un buen desempeño laboral el trabajador espera una remuneración económica acorde a sus funciones, por lo que se convierte en un motor principal en el desarrollo de una empresa su clima organizacional, con una evaluación de los puestos de trabajo en forma periódica y la evolución de los trabajadores, así como la valoración de

las expectativas, habilidades, cumplimiento de las metas organizaciones de la empresa, con un ajuste salarial para potenciar a los trabajadores, como lo describe (25).

Las condiciones de trabajo tienen una relación con la presencia de riesgos psicosociales, en la actualidad el objetivo de una actividad laboral está relacionada directamente con el cumplimiento adecuado de la misma así como la posibilidad que cada uno de los trabajadores realice sus actividades diarias en un ambiente seguro, con la posibilidad de desarrollar sus talentos, destrezas y habilidades, como camino para alcanzar un alto rendimiento laboral, con el cumplimiento de las exigencias laborales, sin llegar a desarrollar factores de estrés psicosociales con ambientes saludables. La mayor parte de las personas en edad de trabajar, pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, por lo que la promoción de la salud es esencial según (26).

Esto se confirma además con la relación existente en el estudio con la instrucción con características laborales, exigencias laborales, aspectos organizacionales y remuneración. Conforme con el paso del tiempo la mayor parte de los trabajadores luchan por un nivel académico mayor, ya que esto representa un mejor desempeño

laboral, así como remuneraciones más elevadas, provocando presencia de estrés laboral por insatisfacción profesional, disminución del rendimiento, conflictos personales, cuando sus objetivos no son cumplidos, asociado a malas relaciones interpersonales y familiares. El recurso humano de una empresa debe ir de la mano con un elemento organizacional que evalúe y potencie las habilidades de sus trabajadores, evitando el caer en estrés psicosocial, conforme va pasando el tiempo lleve a un mal desempeño laboral.

CONCLUSIONES:

Más del 80% de las condiciones laborales son adecuadas, por lo tanto, los riesgos psicosociales son bajos a excepción de las exigencias laborales. Se observó una relación directa entre la edad y las exigencias laborales, factor de suma importancia por la connotación que ello trae, en una institución con alta estabilidad laboral.

Las exigencias laborales pueden traer consigo un agotamiento emocional derivando a problemas como exceso de responsabilidades, carga laboral, inconformidades por la remuneración salarial, despersonalización, falta de realización personal, estrés crónico e incluso el apareamiento de Síndrome de Burnout.

Las empresas que se caracterizan por una atención directa al cliente, existe un enlace directo entre el trabajador y las exigencias laborales, sus servicios están vinculados con la solución de problemas, teniendo un mayor riesgo de desarrollar estrés de tipo laboral, inconscientemente llegando a desarrollar situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto de trabajo, confusión entre las prioridades, por lo tanto se recomienda que las empresas en forma periódica se revise los objetivos laborales que estos estén conforme a las capacidades, edad, desempeño de cada trabajador, para evitar caer en la posibilidad de riesgos psicosociales que lleven a una enfermedad de tipo laboral.

Referencias bibliográficas:

1. Neffa, J. C. Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo; Contribución a su estudio. Buenos Aires: Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET. 2015.
2. García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2016. 32(3), p. 173-182.
3. Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. Propósitos y Representaciones. 2019. 7(3), p. 248-260.
4. Paucar Santivañez, A. P. Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana. Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Psicología. 2018.
5. Beltrán, C. A. Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. 2016. 16(2), p. 15-22.
6. Martínez López, C. R., Martínez Alcántara, S., & Méndez Ramírez, I. Estímulos económicos, exigencias de trabajo y salud en académicos universitarios mexicanos. Salud de los Trabajadores. 2015. 23(1), p. 5-18.
7. Castejón, J. L. Psicología y educación: Presente y futuro. 2016.

8. Ortiz, V. G., Toro, L. E. P., & Hermosa, A. M. Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*. 2019. 18(3), p. 1-15.
9. Ordaz Castillo, E., & Ronda-Pérez, E. Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. *Medicina y seguridad del trabajo*. 2015. 61(240), p. 314-324.
10. Balarezo Iturregui, G. E. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista, 2019. 2020.
11. Gómez, C., Álvarez, G., Fernández, A., et al. La investigación científica y las formas de titulación. Aspectos conceptuales y prácticos. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador. 2017.
12. Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W., & Aranda-Beltrán, C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. //Exposure to occupational psychosocial factors and stress symptomatology in Peruvian workers. *Ciencia Unemi*. 2019. 12(29), p.1-8.
13. Barragán, P., & Kiomara, J. Factores psicosociales y calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión de Personal Docente, Administrativo y de Servicios en una institución de educación superior año 2017 Master's thesis, Quito: UCE. 2017.
14. Vives, A., Molina, A., Gray, N., & González, F. Envejecimiento y trabajo en Chile: propuesta para el monitoreo de la salud laboral. *Propuestas para Chile*. 2017. p. 17.
15. Nazar, G., & Figueroa, C. A. Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas*. 2015. 14(1), p. 114-125.
16. Pazmiño, R. L. La Situación de la jornada de trabajo en el Ecuador y las propuestas de cambio. *Ciencia Unemi*. 2015. 5(8), p. 103-107.
17. Vega Falcón, V., Castro Sánchez, F., & Romero Fernández, A. J. Impacto de la Covid-19 en el turismo mundial. *Revista Universidad y Sociedad*. 2020. 12(S1), p. 207-216.

18. Vega, V., Navarro, M., Pérez, L., & Guerrero, D. Impacto de la COVID-19 en el aprendizaje de estudiantes con discapacidad. *Revista Científica "ORBIS"*. 2020, p. 5-17. Disponible en: <http://www.revistaorbis.org/pdf/50/art1.pdf>.
19. Espinoza Freire, E. E. La formación dual en Ecuador, retos y desafíos para la educación superior y la empresa. *Revista Universidad y Sociedad*. 2020. 12(3), p. 304-311.
20. Abigail, J., & Chávez, C. La redistribución de la jornada laboral del trabajador y su incidencia en los derechos consagrados en el Código de Trabajo". Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo. 2020.
21. Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., & Bello, G. P. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. 2019. 14(18), p. 5.
22. Murillo García, F., & Montaña Ulloa, P. Y. Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*. 2018. 20(3), p. 56-68.
23. Dueñas Carbajal, A. R., & Huaman Victoria, P. K. Las Relaciones Interpersonales Y La Calidad De Atención Del Personal En El Centro Médico Juan Pablo II, Caritas Diocesana De Huancavelica-Año 2017. 2018.
24. Aldrete Rodríguez, M. G., Navarro Meza, C., González Baltazar, R., Contreras Estrada, M. I., & Pérez Aldrete, J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*. 2015, 17(52), p. 32-36.
25. Guerra Castro, J. R. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019. 2020.
26. Antonietti, L., Ortiz, Z., Esandi, M. E., Duré, I., & Cho, M. Condiciones y medio ambiente de trabajo en salud: modelo conceptual para áreas remotas y rurales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44. 2020.