

## **Análisis de riesgos psicosociales en una empresa mexicana del giro manufacturero**

**Rocio Anayeli Castillo Villalba**

[rcastillov2100@alumno.ipn.mx](mailto:rcastillov2100@alumno.ipn.mx)

Instituto Politécnico Nacional, SEPI- UPIICSA,  
Ciudad de México, México

<https://orcid.org/0000-0001-9954-526X>

### **RESUMEN**

El objetivo del presente trabajo fue identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los operadores de una empresa manufacturera mexicana por medio de una aplicación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague debido a que son preguntas estandarizadas que pueden permitir una adaptación a la necesidad de la empresa. La recolección de datos fue con 57 personas en total del área de producción, así mismo, para analizar los datos se utilizó una ponderación. Logrando identificar que los operadores se sienten presionados en sus actividades al tener poco tiempo de distracción en sus actividades, lo cual representa el 59.64% a diferencia de la dimensión de seguridad laboral pues representa un 26.31%. También se encontró que se tienen jornadas largas y con poco tiempo de descanso. Este trabajo aporta a la literatura como analizar el cuestionario, así como una visualización a una empresa mexicana.

**Palabras clave:** *estrés laboral; factores psicosociales; empresa industrial*

# **Analysis of psychosocial risks in a Mexican company of the manufacturing line**

## **ABSTRACT**

The objective of this work was to identify the psychosocial risks to which the operators of a Mexican manufacturing company are exposed through an application of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire because they are standardized questions that can allow adaptation to the needs of the company. The data collection was with 57 people in total from the production area, likewise, to analyze the data, a weighting was used. Managing to identify that operators feel pressured in their activities by having little distraction time in their activities, which represents 59.64%, unlike the dimension of job security, since it represents 26.31%. It was also found that there are long hours with little rest time. This work contributes to the literature on how to analyze the questionnaire, as well as a visualization of a Mexican company.

**Keywords:** *work stress; psychosocial factors; industrial company*

*Artículo recibido 15 febrero 2023*

*Aceptado para publicación: 15 marzo 2023*

## INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales son variables importantes que tienen gran relación con el ausentismo del personal en el trabajo, por ejemplo, tan solo en Colombia el ausentismo muestra un 1.5% del valor en su nómina, equivaliendo a un 1.5 días de ausentismo por trabajador al año. El estrés tiene también una relación con los factores psicosociales, por ello se menciona que el apoyo social llega a ser muy importante, debido a que la existencia de ciertos estudios ha demostrado que la relación de mantener una buena relación social tiene como consecuencia disminuir el ausentismo laboral, así mismo, una mejor relación entre el jefe y el subordinado representará un mejor contexto organizacional (Guerrero et al., 2021).

Así mismo, desde hace algún tiempo los factores psicosociales han estado presentes en las labores como lo son las enfermedades laborales como el síndrome de Hubris como un trastorno psicosocial, por ejemplo, es el exceso de confianza que el jefe siente cuando llega al poder, el cual puede afectar tanto al jefe como a los que dependen de él, este trastorno mencionado como algo transitorio y el cual puede llegar a desaparecer al término de su cargo, haciendo notar que no solo es necesario cuidar el estado de salud de los empleados sino también el de los líderes (Prevención Integral, 2022).

Si bien como se menciona anteriormente, el contexto donde se desarrolla el trabajador resulta ser un tema importante debido a que las personas siempre se encuentran en constante relación, una de las variables es el estrés, esté siendo utilizado desde hace mucho tiempo como base para referirse a los peligros psicosociales (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El estrés fue estudiado por primera vez por Hans Selye 1936, el cual fue relacionado con una respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier solicitud de cambio, el estrés se refiere a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante que tiene un gran impacto en la salud mental o física y el bienestar de una persona. Algunas de las causas que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona, son:

- las interacciones entre el medio ambiente de trabajo,
- el contenido de trabajo,
- las condiciones de organización y las capacidades,
- necesidades,

- cultura de trabajo y
- consideraciones personales externas al trabajo

Por otro lado, los daños ocasionados por el estrés pueden conllevar a problemas de temperamento como de comportamiento, cambios neuro hormonales y algunas enfermedades mentales y físicas. Además, tener un equilibrio entre el trabajo y los factores humanos puede producir una sensación de autoestima, aumento en la motivación, capacidad de trabajo, satisfacción y hasta mejorar la salud (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El estrés laboral se vincula a los eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Este síndrome puede ser causado por diferentes situaciones, entre ellas, la presión por el aumento de productividad, la falta de entrenamiento o los conflictos mal resueltos. Una de las principales fuentes de riesgo de estrés es el ambiente de trabajo. El estrés vinculado con el trabajo, también llamado laboral u ocupacional, se ha destacado en muchas investigaciones, ya que el trabajo puede ser tanto una fuente de satisfacción de diversas necesidades humanas, como la autorrealización, el sostenimiento de relaciones interpersonales o la subsistencia, como también una fuente de enfermedad para los trabajadores (Rojas Pacurucu, 2022).

Algunos estudios realizados en diferentes países demostraron la relación entre los diferentes puestos de trabajo y las diferentes variables que llegan a ocasionar estrés laboral, como, por ejemplo, condiciones de trabajo, antigüedad laboral, apoyo social, sobre carga de trabajo, inseguridad en el trabajo, desempeño gerencial entre otros (Seijas-Solano, 2019).

Por lo anterior, realizar un estudio en trabajadores de una empresa manufacturera nos permitirá tener un acercamiento a un caso de empresa mexicana para encontrar posibles riesgos o factores psicosociales a los que están expuestos los operadores y aportar a la literatura sobre las variables de antigüedad y condiciones de trabajo, aplicando el cuestionario CoPsoQ-istas21.

### **Riesgos en el sector manufacturero**

En 1991, según un estudio de la Fundación Europea para el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, se tuvo un 48% de encuestados que mencionan ser afectados en salud por cuestiones de trabajo. Mientras que en 2005 según un estudio descubrió que los problemas de espalda fueron la principal causa de despidos laborales mientras que en Colombia en 2007 los problemas psicosociales y

ergonómicos son aún más comunes para la categoría de enfermedades laborales. Un estudio realizado en una empresa de giro manufacturero demostró que el riesgo más significativo fue las exigencias en el trabajo, debido a que los encuestados eran operarios y su trabajo requería cierta presión por el trabajo (Vidal Lacosta, 2019).

Reconociendo al sector manufacturero como una de las economías importantes en cualquier parte del mundo, siendo también uno de los principales sectores que eleva el número de accidentes, se indica que por la naturaleza de sus actividades, el tiempo de trabajo y la forma de organización y ritmos de trabajo pueden decirse son factores relevantes para ocasionar accidentes (Seijas-Solano, 2019; Viridiana et al., 2018), también se indica que al generarse nuevos empleos se puede estar insinuando que existan nuevos riesgos laborales.

**Un estudio realizado por revisión sistemática de literatura indicó que los accidentes en la industria manufacturera tienen como causas, diferentes situaciones:**

- Las costumbres de los trabajadores y sus condiciones laborales
- Los factores psicosociales y la carga de trabajo son los problemas a la salud más dañinos
- Los trastornos músculo- esqueléticos ocasionados por factores psicosociales más que por daños biomecánicos, referente a estrés que posterior son cambios fisiológicos o rigidez muscular
- El estrés ocasionado por condiciones como organización, administración, sistemas de trabajo y calidad de las relaciones humanas

Por otro lado, este estudio redacta que el estrés laboral está sumamente relacionado con el rendimiento y la productividad. (Viridiana et al., 2018).

No obstante, uno de los ámbitos a tratar es la rotación de turnos, pues se sabe que expone una causa importante asociada a eventos como accidentes y lesiones ocupacionales, ya que esto demanda que los trabajadores se mantengan despiertos en momentos diferentes a los que dicta el ritmo circadiano, ocasionando un desfase en el horario (jet lag, trastorno del sueño) y con ello, la somnolencia, la cual conduce a un deterioro en el rendimiento y se asocia con un mayor riesgo de error y lesión (Mondelo, Gregori, et al., 1999; Pimentel Araujo et al., 2021).

Estudios realizados por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa en Aragón reflejó en julio de 2019 un índice de crecimiento de estresores laborales en los últimos años, afectando a las

pequeñas y medianas empresas, lo cual ocasionó un aumento del 25% del número de bajas laborales con respecto al año 2017, por tanto, realizaron estudios estadísticos en 2018 y se comprobó un alto nivel de estrés laboral en sector Servicios de más de un 70%, incluso afectando a personal directivo. El estrés laboral es un fenómeno que inquieta a un alto porcentaje de trabajadores en el mundo industrializado y que conlleva un alto coste personal, psicosocial y económico. El estrés laboral es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo. De hecho, algún autor lo ha caracterizado como “pandemia” del siglo XXI, parafraseando a Caprarulo, 2007, por tanto, no se debe dejar a un lado a las pequeñas y medianas empresas para buscar formas de prevenir los daños de los factores psicosociales (Vidal Lacosta, 2019).

### **Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)**

En el año de 1993 del Dr. Guillermo Bucanument Zuluaga y la Dra. Norby Piedad Berjan Bahamon diseñaron una encuesta, que surge como una necesidad para la identificación de factores de riesgo psicosocial presentes en la organización laboral. El instrumento consta de cinco áreas de valoración: extraído de identificación de los factores de riesgo psicosocial, contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y auto- reporte de síntomas; alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo. Este instrumento es validado y fiable su aplicación.

El cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales DECORE evalúa la percepción que tienen los trabajadores acerca de ciertos riesgos psicosociales relacionados con el nivel de estrés y de enfermedad (control, apoyo organizacional, recompensas, y demandas.). ISTAS21 (CoPsoQ) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención, es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) (Matabanchoy Tulcán, 2012)

Según el Manual del método CoPsoQ-istas21 es el cuestionario se sugiere aplicar para aquellas empresas con 25 o más trabajadores, este método tiene un proceso participativo y que incorpora el paso a paso, así también procura por el anonimato de los participantes.

También este método tiene preguntas estandarizadas para la evaluación de riesgos psicosociales y constituye un elemento esencial prácticamente par todos los países.

## METODOLOGÍA

Utilizando un estudio descriptivo cuantitativo de los resultados obtenidos del cuestionario al cual se le asignó una escala de valores a cada opción de respuesta.

### Muestra

El cuestionario se aplicó al personal operativo (57 personas en total) contemplando a los jefes inmediatos, ya que el alcance de esta investigación permaneció en el área operativa para reconocer los factores de riesgo psicosocial. En el cual la cantidad de mujeres representó el 63.15% de la población mientras que los hombres el 36.84%.

### Instrumento

El cuestionario aplicado CoPsoQ-istas21 se elaboró con el apoyo del manual del cuestionario CoPsoQ-istas21, en el cual se sugieren las preguntas que se pueden realizar y las opciones de respuesta, de estas opciones que nos brindó el manual (Moncada & Llorens, 2014) se seleccionaron las siguientes preguntas para reconocer cada aspecto a evaluar, considerando las respuestas de: siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, solo unas pocas veces y nunca. Los conceptos que se evaluaron son los siguientes: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades, Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia.

Para obtener las gráficas se le asignó a cada respuesta un valor de la siguiente manera:

#### Tabla 1.

*Valor asignado a cada respuesta de la encuesta. Fuente: Elaboración propia, 2022.*

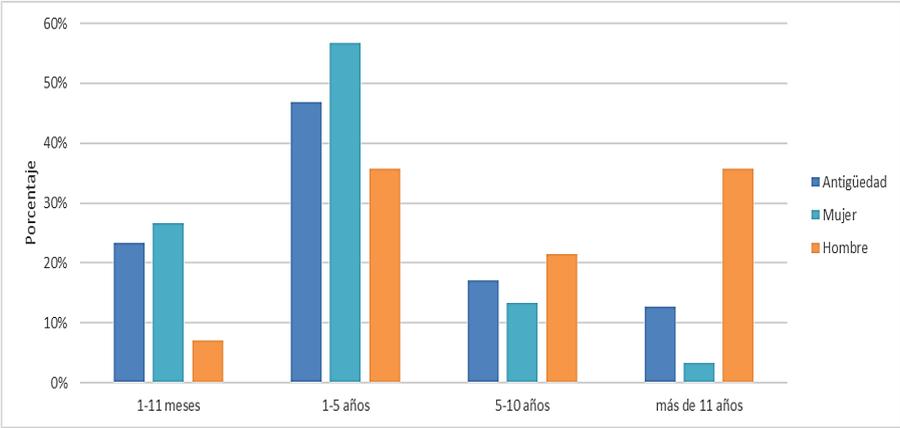
Respuesta	Número asignado
<i>Siempre</i>	<i>1</i>
<i>La mayoría de las veces</i>	<i>2</i>
<i>Algunas veces</i>	<i>3</i>
<i>Solo unas pocas veces</i>	<i>4</i>
<i>Nunca.</i>	<i>5</i>

Los valores asignados permitieron obtener una frecuencia de cada respuesta, logrando identificar el concepto o dimensión donde se concentra la mayor situación de la población.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la encuesta nos permitieron obtener las siguientes gráficas, la opción de antigüedad se obtuvo la siguiente imagen 1:

**Imagen 1.** Antigüedad de los trabajadores por género.



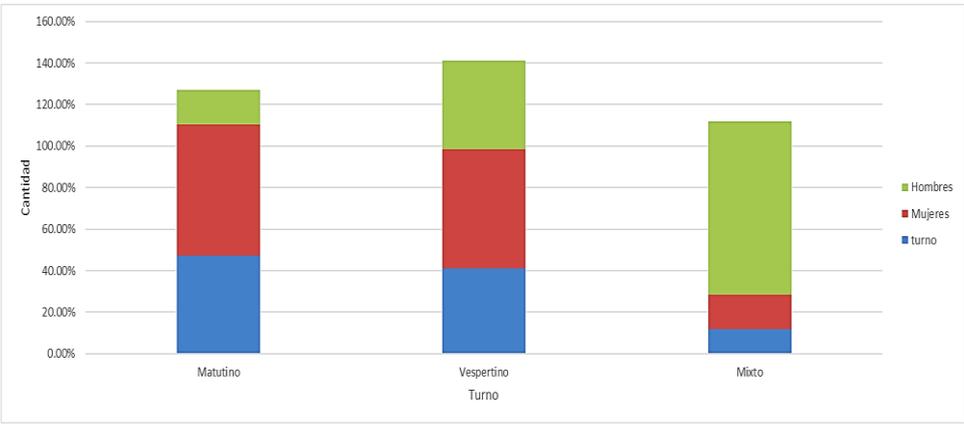
*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

Como se muestra en la imagen, las personas que participaron en esta investigación representan el 23% en la antigüedad de 1 a 11 meses, mientras que el 47% se encuentra en el rango de 1 a 5 años, el 17% en 5 a 10 años y un 13% en el rango de más 11 años. Cabe mencionar que la persona con más antigüedad fue de 25 años, siendo hombre con una edad de 48 años.

Observando también que un 57% de la población de mujeres se encuentra en el rango de antigüedad de 1 a 5 años, mientras que un 36% de la población de hombres se encuentra en el rango de más de 11 años.

Reconocer las condiciones de trabajo también fue necesario, por ello, también se reconoció el horario laboral y se obtuvo lo siguiente (imagen 2):

**Imagen 2.** Cantidad de personas por turno. Fuente: Elaboración propia, 2022.



Como pude observar en la imagen se tiene una mayor cantidad de personas en el turno matutino representando un 47.05% de las personas, mientras que el turno mixto representa un 11.76%. También cabe mencionar que la cantidad de mujeres en cada turno es de 63.33% en matutino, 57.14% en vespertino y 16.66% en mixto, mientras que para la cantidad de hombres por turno es de 16.66% en matutino, 42.85% en vespertino y 83.33% en mixto.

Los horarios laborales que maneja la empresa son también de reconocer, ya que como indica la literatura, los horarios pueden afectar al personal para desempeñar su trabajo, estos horarios se dividen de la siguiente manera:

**Tabla 2.** Horarios actuales en la empresa objeto de estudio.

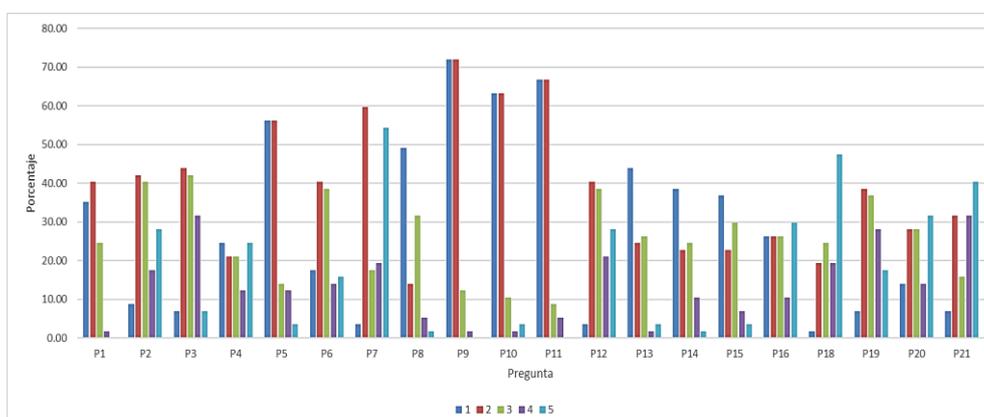
	Turno matutino	Turno vespertino	Turno Mixto
<b>Lunes a viernes</b>	6:00 am a 1:00 pm	2:00 pm a las 10:00 pm.	8:00am a 5:00pm
<b>Sábados</b>	N/A	N/A	6:00am a 2:00pm
<b>Desayuno</b>	30 min	N/A	N/A
<b>Comida</b>	N/A	N/A	30 min

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Por lo anterior, se puede observar que los operadores trabajan 8 horas, así mismo, se muestra que el horario de descanso es de tan solo media hora. Pero para el turno vespertino llega a tener cero descansos debido a que no cuentan con hora de comida. Mientras que el turno mixto a pesar de que trabaja los fines de semana este si cuenta con un horario de comida.

Para las respuestas del cuestionario se graficaron todas las preguntas con su respectivo valor medio, esto con el fin de reconocer la respuesta que se repitió, la cual fue la siguiente imagen (3):

**Imagen 3.** Respuestas del cuestionario. Fuente: Elaboración propia, 2022.



En la imagen anterior se puede resumir que en cada una de las preguntas la respuesta que en promedio los operadores manifestaron fue:

**Tabla 3.** *Respuestas promedio de cada dimensión medida.*

Dimensión	Pregunta		Respuesta
Exigencia psicológica	P1	2	<i>La mayoría de las veces</i>
	P2	3	<i>Algunas veces</i>
	P3	3	<i>Algunas veces</i>
	P4	3	<i>Algunas veces</i>
	P5	1	<i>Siempre</i>
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	P6	3	<i>Algunas veces</i>
	P7	5	<i>Nunca.</i>
	P8	2	<i>La mayoría de las veces</i>
	P9	1	<i>Siempre</i>
	P10	1	<i>Siempre</i>
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	P11	1	<i>Siempre</i>
	P12	3	<i>Algunas veces</i>
	P13	2	<i>La mayoría de las veces</i>
	P14	2	<i>La mayoría de las veces</i>
	P15	2	<i>La mayoría de las veces</i>
Compensaciones	P16	3	<i>Algunas veces</i>
	P17	4	<i>Solo unas pocas veces</i>
	P18	3	<i>Algunas veces</i>
Doble presencia	P19	3	<i>Algunas veces</i>
	P20	4	<i>Solo unas pocas veces</i>

Fuente: Elaboración propia, 2022.

La categorización en forma de tabla nos permitirá posterior clasificar el nivel de importancia para encontrar las medidas preventivas según menciona el Manual del método CoPsoQ-istas21 y mejorar el contexto de la empresa.

Para prestar atención como está gráfica se puede observar para cada dimensión y denotar aquellas preguntas que pueden ser un problema para la organización en temas de riesgos psicosociales futuros, se desglosa cada una.

La primera dimensión que es exigencia psicológica se contemplaron 5 preguntas de las cuales se busca

ver si el trabajo que realizan tiene alguna exigencia, mostrando que es muy variada esta dimensión para los trabajadores, sin embargo, la respuesta es que la mayoría de las veces se exige una presión.

La segunda dimensión para evaluar es, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el cual para esta dimensión tiene una constante en algunas preguntas, la pregunta donde más se repitió la respuesta “nunca” (un 59.64%), indicando que no pueden dejar el lugar de trabajo para poder platicar con sus compañeros, ya que eso está sancionado por parte de los jefes directos. Mientras que cuando consideran que sus tareas son importantes la mayoría contestó que siempre, representando un 70.17% de la población.

La tercera dimensión, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en esta dimensión los trabajadores perciben de la empresa que si tienen el apoyo de su jefe al representar la respuesta siempre un 43.85% a diferencia del apoyo que siente al no poder tomar la decisión de cómo hacer sus tareas al tener un 38.59% en la respuesta de algunas veces.

La tercera dimensión que trata sobre compensaciones es muy variable la percepción que tienen los operadores, en las respuestas, se demostró que al operador si le preocupa que le despidan o no le renueven el contrato al representar un 26.31% en la respuesta de “siempre” a diferencia de las otras respuestas.

La cuarta dimensión por medir en este cuestionario trata sobre la doble presencia, es decir, cumplir funciones en casa y en el trabajo o en alguna otra situación que le obligue al operador cumplir un segundo rol, para esta dimensión se mostró que tener doble presencia no es un tema muy relevante para los operadores, a pesar de ser mayormente mujeres en la empresa, debido a que las respuestas con mayor cantidad de respuesta son “nunca” representado el 57.89%.

## **DISCUSIONES Y CONCLUSIONES**

El horario laboral es un tema que se debe considerar como factor de riesgo psicosocial debido a que existen, estudios donde es importante destacar, que el descanso que brinda la empresa a los trabajadores es relevante, pues existen estudios que han demostrado que cuando se tienen horarios de trabajo de más de 12 horas o semanas laborales de 60 horas sin considerar un descanso adecuado para el trabajador, se puede llegar a tener autolesiones significativas a diferencia de los trabajadores con jornadas cortas, así como la probabilidad de sufrir accidentes era más alto (Laske et al., 2022).

Considerar buenos descansos a los operadores puede ayudar a evitar el burnout e inclusive evitar problemas de fatiga o estrés según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), pues, es parte del diseño del puesto de trabajo para mantener un bienestar en salud y el contexto social, encontrando el equilibrio entre el tiempo de trabajo y de ocio (Mondelo et al., 2001)

El Manual del método CoPsoQ-istas21 sugiere elaborar una tabla donde se concentran aquellos daños detectados por el cuestionario o la dimensión que requieren disminuir debido a que puede ocasionar daños a la salud, siendo investigada cada situación a fondo y proponiendo las medidas preventivas. Continuando con lo que indica el manual y observando los resultados obtenidos en cada dimensión, se puede concluir que las dimensiones que deben ser atendidas es trabajo y desarrollo de habilidades, donde se refiere a permitirse momentos de dispersión.

Lo que podría significar que existe cierta presión para no dejar su lugar de trabajo desde el inicio hasta el final de la jornada para evitar distracciones, sin embargo, esto no siempre será bueno para el operador, debido a lo que menciona el autor Mondelo et al. (1999) para que el trabajo sea valorado satisfactoriamente por las personas implicadas en él, debe tener un sentido y lógicamente debe exigir algo más que el aporte de una carga de energía física, así como, permitir que en los puestos de trabajo la persona no pierda el control de su trabajo, no trabaje en solitario, que la tarea no pierda significado y que el operario pueda implementar su habilidad y pericia.

Por otro lado, en la dimensión de compensaciones se tuvo que el factor es importante en la estabilidad laboral al brindarle seguridad al operador, sin embargo, los trabajadores parecen sentir cierta incertidumbre ante esta situación, debido a que deben firmar un contrato cada año, según información del área de Recursos Humanos, lo que muy pocos trabajadores conocen es cuando el contrato es permanente, el trabajo es seguro a pesar de ser llamados a firmar por cuestiones legales cada año.

Lo anterior, dentro de la variable seguridad es algo que también menciona la OIT que pueden ser considerados factores de riesgo psicosocial (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

También otra dimensión que se destacó por ocasionar posibles daños psicosociales, es en doble presencia, al tener una plantilla mayormente femenina podría deberse a ese tema, sin embargo, en el cuestionario también se tuvo una considerable cantidad de hombres, lo que indica que es una preocupación de ambos géneros, siendo uno de los factores importantes que menciona la Organización

Internacional del Trabajo (2020) debido a que estos riesgos psicosociales pueden provocar altos niveles de estrés, salud física y mental en los trabajadores.

En conclusión, si bien la empresa no presenta altos riesgos psicosociales, es necesario tomar acciones para evitarlas o inclusive cambiar la percepción de cada trabajador con respecto a la organización, por ejemplo, en el tema de la seguridad laboral con respecto a mantener el trabajo (seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional).

Así mismo, la empresa debe buscar maneras que el estrés laboral no sea un riesgo futuro para los trabajadores, pues, podría ocasionar accidentes graves o pérdida de trabajadores por los horarios laborales, identificado como carga total de trabajo.

## REFERENCIAS

- Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J. L., & Ruiz, L. K. J. (2021). Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149–162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Laske, M. M., Hinson, P. E., Acikgoz, Y., Ludwig, T. D., Foreman, A. M., & Bergman, S. M. (2022). Do employees' work schedules put them at-risk? The role of shift scheduling and holidays in predicting near miss and incident likelihood. *Journal of Safety Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.07.015>
- Matabanchoy Tulcán, S. M. (2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad y Salud*, 1, 87–102.
- Moncada, S., & Llorens, C. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21* (A. y S. Instituto Sindical de Trabajo, Ed.; Primera). Fundación para la prevención de riesgos laborales.
- Mondelo, P. R., Gregori, E., Blasco, J., & Barrau, P. (1999). *Ergonomía 3, diseño de puestos de trabajo* (segunda). Alfaomega.
- Mondelo, P. R., Gregori Torada, E., de Pedro González, óscar, & Gómez Fernández, M. Á. (2001). *Ergonomía 4 El trabajo en oficinas* (UPC). Iniciativa Digital Politécnica.
- Mondelo, P. R., Torada, E., & Barrau, P. (1999). *Ergonomía 1, fundamentos* (tercera). Alfaomega.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (Primera). Centro Internacional de Formación de la OIT.

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de covid-19. In *OIT* (1st ed.).
- Pimentel Araujo, M. A., Villareal Ríos, E., Galicia Rodríguez, L., & Vargas Daza, E. R. (2021). Factores laborales asociados a sobrepeso y obesidad en adultos jóvenes. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Dl Trabajo*, 30, 318–327.
- Prevención Integral. (2022, September 9). *¿Qué es el síndrome de Hubris y por qué da en las oficinas?*  
Prevención Integral.  
[https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2022/11/02/que-es-sindrome-hubris-por-que-da-en-oficinas?utm\\_source=cerpie&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=flash\\_09\\_11\\_2022](https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2022/11/02/que-es-sindrome-hubris-por-que-da-en-oficinas?utm_source=cerpie&utm_medium=email&utm_campaign=flash_09_11_2022)
- Rojas Pacurucu, P. J. (2022). *Análisis comparativo de metodologías de evaluación de riesgos psicosociales: CoPsoQ ISTAS 21 y NOM-035 en la empresa Plastiazuay S.A.* [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniero Industrial, Universidad de Cuenca].  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/37986/4/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>
- Seijas-Solano, D. E. (2019). Psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a bioanalysis school. *Revista de Salud Publica*, 21(1), 102–108.  
<https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Vidal Lacosta, V. (2019). Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de zaragoza. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab*, 28, 254–266.
- Viridiana, N., Vargas, R., Magdalena, R., & Torres, G. (2018). *FACTORES ASOCIADOS A LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA RISK FACTORS ASSOCIATED WITH OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN MANUFACTURING INDUSTRY.*