



AFECCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS DE ORELLANA-ECUADOR: ESTUDIO COMPARATIVO

RELATIONSHIP B IMPACT OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS ON THE QUALITY OF LIFE OF OIL WORKERS IN ORELLANA-ECUADOR: COMPARATIVE STUDY.

IMPACTO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DO PETRÓLEO EM ORELLANA-EQUADOR: UM ESTUDO COMPARATIVO

Resumen

Kléver Saúl Montes Vega

klever.montes9254@alumnos.udg.mx

Universidad de Guadalajara,
Facultad de Ciencias de la Salud
Ocupacional, Orellana, Ecuador
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3573-4018>

Mercedes Angélica García Pazmiño

magarcia1@uce.edu.ec
Universidad Central del Ecuador,
Facultad de Ciencias
Psicológicas. Quito, Ecuador.
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3573-471X>

Milton Ricardo Sandoval Barbosa

sandovalr900@gmail.com
Universidad de Guadalajara

REVISTA TSE'DE

Instituto Superior Tecnológico
Tsa'chila
ISSN: 2600-5557

Objetivo: Analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial (FRPs) y la calidad de vida en el trabajo (CVT) en empleados de dos empresas de servicios petroleros de Orellana-Ecuador. *Método:* Estudio no experimental, transversal, analítico, censando a 92 trabajadores de la empresa SERVISILVA CIA LTDA. y 86 trabajadores de la empresa SERTECPET S.A., dando un total de 178 trabajadores. Se aplicó el instrumento de factores de riesgo psicosocial adaptado y CVT-GOHISALO versión breve. Para el análisis se calcularon estadísticos descriptivos, pruebas de hipótesis (chi cuadrada) para evaluar asociación y odds ratio para verificar la probabilidad de riesgo. *Resultados:* En los FRPs predominaron los niveles altos en las dos empresas, en las dimensiones condiciones del lugar de trabajo 53,3%; carga de trabajo 63% y exigencias laborales 88%. Con el instrumento CVT-GOHISALO la dimensión satisfacción por el trabajo 55.4% prevaleció en nivel bajo. Por otra parte, se identificó que existe relación significativa entre varias dimensiones de FRPs y CVT, a excepción de soporte institucional para el trabajo. *Conclusiones:* Los FRPs generan riesgo para la CVT. Las dos empresas estudiadas de la misma línea de manufactura con características de producción similares, reflejaron resultados diferentes en la mayoría de las dimensiones.

Palabras claves: factores de riesgo psicosocial; calidad de vida en el trabajo; CVT-GOHISALO; versión breve; servicios petroleros.



Abstract

Periodicidad Semestral

Vol. 5, núm. 3

revistatsede@tsachila.edu.ec

Recepción: 18 de agosto - 2022

Aprobación: 03 de octubre - 2022

Publicación: 31 de diciembre - 2022

URL:

<http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/issue/archivo>

Revista Tse'de, Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional.



Objective: To analyze the relationship between psychosocial risk factors (FRPs) and quality of life at work (CVT) in employees of two oil service companies in Orellana-Ecuador. **Method:** Non-experimental, cross-sectional, analytical study, surveying 92 workers of the SERVISILVA CIA LTDA company. and 86 workers of the company SERTECPET S.A., giving a total of 178 workers. The adapted psychosocial risk factors instrument and CVT-GOHISALO short version were applied. Descriptive statistics, hypothesis tests (chi square) to evaluate association and odds ratio to verify the probability of risk were calculated for the analysis. **Results:** In the FRPs, high levels prevailed in the two companies, in the dimensions of workplace conditions, 53.3%; workload 63% and work demands 88%. With the CVT-GOHISALO instrument, the 55.4% job satisfaction dimension prevailed at a low level. On the other hand, it was identified that there is a significant relationship between several dimensions of FRPs and CVT, with the exception of institutional support for the work. **Conclusions:** FRPs generate risk for CVT. The two companies studied from the same manufacturing line with similar production characteristics, reflected different results in most dimensions.

Keywords: psychosocial risk factors; quality of work life; CVT-GOHISALO; short version; oil services.

Resumo

Objetivo: Analisar a relação entre fatores de risco psicossociais (FRPs) e qualidade de vida no trabalho (QV) em funcionários de duas empresas de serviços petrolíferos em Orellana-Ecuador. **Método:** Estudo não experimental, transversal, analítico, cadastrando 92 trabalhadores da empresa SERVISILVA CIA LTDA. e 86 trabalhadores da empresa SERTECPET S.A., totalizando 178 trabalhadores. Aplicou-se o instrumento de fatores de risco psicossocial adaptado e a versão resumida do CVT-GOHISALO. Para a análise, foram calculadas estatísticas descritivas, testes de hipótese (qui-quadrado) para avaliar associação e odds ratio para verificar a probabilidade de risco. **Resultados:** Nos FRPs, prevaleceram níveis elevados nas duas empresas, nas dimensões condições de trabalho 53,3%; carga de trabalho 63% e demandas de trabalho 88%. Com o instrumento CVT-GOHISALO, a dimensão satisfação no trabalho 55,4% prevaleceu em um nível baixo. Por outro lado, identificou-se que existe uma relação significativa entre várias dimensões dos FRPs e CVT, com exceção do suporte institucional para o trabalho. **Conclusões:** FRPs geram risco para TVC. As duas empresas estudadas na mesma linha fabril com características de produção semelhantes, refletiram resultados diferentes na maioria das dimensões.

Palavras-chave: fatores de risco psicossociais; qualidade de vida no trabalho; CVT-GOHISALO; versão curta; serviços petrolíferos.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2019) mediante su informe de los 100 años mencionó que 7500 personas mueren cada día debido a condiciones de trabajo inseguras e insalubres de los cuales 6500 a causa de enfermedades profesionales y 1000 por consecuencia de los accidentes de trabajo.

Los trabajadores dentro de sus actividades se encuentran expuestos a diferentes factores de riesgo tales como: químicos físicos, ergonómicos, mecánicos, biológicos y psicosociales. Estos últimos han sido estudiados desde las décadas de los 80; la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (ILO/WHO) (1984) la define como:

Las interacciones entre el entorno laboral, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, necesidades, cultura, consideraciones personales del trabajo extra que pueden influir en la salud, el desempeño laboral y la satisfacción laboral a través de percepciones y experiencias (p. 03).

Desde esta época los factores de riesgos psicosociales (FRPs) han sido tomados en consideración como positivos y negativos, para muchos autores estos factores pueden provocar enfermedades, accidentes laborales e incluso la muerte (Aranda, Pando & Ávalos, 2011), de los factores considerados como negativos, se mencionan: *las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, las exigencias laborales, el papel laboral, el desarrollo de la carrera, la interacción social, los aspectos organizacionales y la remuneración del rendimiento*, entre los más relevantes (Pando et al., 2016).

Las dimensiones antes mencionadas están consideradas como factores de riesgos siempre que los trabajadores lo perciban de forma negativa, esto se puede analizar utilizando encuestas a los trabajadores mediante instrumentos validados factorialmente; a través de estas técnicas de valoración se pueden conocer si los empleados pueden estar expuestos o no, a los FRPs dentro de un ambiente laboral.

Estos factores a través de varios estudios en distintas poblaciones, se ha demostrado que causan daños a la seguridad y salud de los trabajadores; aunado a que todo tipo de profesión u ocupación está propenso a exposición de FRPs (Juárez, 2004; Aranda, Pando, Torres, & Salazar, 2006; 2008; Benavides et al., 2002; García, Rubio & Bravo, 2007; Contreras, Barbosa, Juárez Uribe & Mejía, 2009; Ansoleaga & Toro, 2010).

Por otra parte, la CVT se ha estudiado desde la década de los 70, los estudios iniciaron en los Estados Unidos (Chamacaro, 2010; González, Peiró, & Bravo, 1996; Murillo et al., 2014; Segurado & Agulló, 2002), a través del surgimiento del movimiento de desarrollo organizacional en búsqueda de perfeccionar la eficacia y la eficiencia organizacional a partir de la humanización del entorno de trabajo, definiendo que:

La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional para el trabajo, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González et al., 2009, p. 12).

La CVT al considerarse negativa, es decir que, cuando los trabajadores se encuentren insatisfechos esta puede provocar: ansiedad y depresión (González et al., 2017),

desmotivación (Carrión et al., 2008), ausentismo (Ferreira & Porto, 2018), insatisfacción (Cañón & Galeano, 2011), estrés (García et al., 2014) entre otros.

Entre los aspectos que se toman en consideración para el análisis de la CVT son: *soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre*. A través de estas características se pueden conocer los niveles de riesgo a los que se exponen los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo.

El análisis realizado en esta investigación fue en dos empresas de servicios petroleros de la provincia de Orellana-Ecuador, las mismas se dedican a la fabricación, reparación y mantenimiento de conexiones (roscas) para la industria petrolera ambas tienen certificación con normas del Instituto Americano de Petróleo API y licencias TenarisHydrill para conexiones Premium, estas empresas trabajan con tornos automatizados por lo que es necesario mantener una buena atención, concentración y estabilidad emocional para minimizar errores humanos; ya que se realizan trabajos de precisión con tolerancias de ± 0.002 milésimas de pulgada verificándose mediante análisis de laboratorio para controlar la calidad de los productos terminados; de la misma manera el trabajo es exhaustivo y cansado ya que el trabajo se realiza con maquinaria en movimiento de alto potencial en los que un error puede causar accidentes (Báez et al., 2013) y daños en la producción.

Los trabajadores dentro de las empresas petroleras también se encuentran expuestos a diferentes factores de riesgo que pueden aumentar de los riesgos psicosociales en base a las condiciones de trabajo, de esta manera se puede mencionar que los demás factores

de riesgo (físico, químico, ergonómico, mecánico, biológico) tienen una incidencia en el comportamiento de los trabajadores alterando su conducta (OIT/OMS, 1984), causando agotamiento emocional, cansancio mental, estrés y por ende una afectación en la CVT, de la misma manera la carga de trabajo puede incidir en la producción (López et al., 2014), daños de las máquinas y equipos, cuando mantienen sobrecarga de trabajo, los empleados tienden a trabajar apresurados y presionados por cumplir objetivos de producción y plazos de entrega, provocando que los trabajadores permanezcan más tiempo en el lugar de trabajo realizando horas extras disminuyendo vida social, familiar y su descanso, causando fatiga física, mental y alteraciones de sueño, de la misma manera problemas intrafamiliares.

Con el objetivo de analizar la relación entre los FRPs y la CVT, estableciendo una comparación entre las dos empresas petroleras.

Metodología

La presente investigación se desarrolló a partir de un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal analítico y no experimental. En el estudio participaron 178 trabajadores del sector petrolero, pertenecientes a dos empresas ambas ubicadas geográficamente en la Provincia de Orellana de Ecuador. La muestra se conformó con 92 trabajadores de la empresa SERVISILVA CIA LTDA.(SS) y 86 de la empresa SERTECPET S.A. (ST).

Para el estudio de las variables se utilizaron dos instrumentos validados, el primero el de factores psicosociales en el trabajo (adaptado) para población general con un alfa de Crombach de 0.9 que consta de 7 dimensiones y 46 ítems; mientras que para evaluar la CVT se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO versión breve que consta de 31 ítems y 7

dimensiones validado con un alfa de crombach de 0.911, los mismos fueron aplicados mediante un censo.

Se realizó un análisis estadístico con el propósito de verificar la relación entre los FRPs y la CVT utilizando la prueba estadística de chi cuadrado y odds ratio para verificar la probabilidad de riesgo utilizando el programa estadístico SPSS versión 25 para Windows. La investigación mantuvo un nivel de riesgo de categoría uno (mínimo) ya que se emplearon técnicas y métodos sin modificar las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigaciones para la Salud, 1987)

Resultados y Discusión

En el análisis estadístico de los datos obtenidos de 178 participantes del presente estudio se presentan primeramente los resultados descriptivos, seguido de los resultados inferenciales como: la relación entre las dimensiones de los instrumentos aplicados; así como también tablas de contingencia mediante las cuales se evidenció la probabilidad de riesgo.

Del estudio descriptivo sociodemográfico se desprende que: en ambas empresas predomina el género masculino sobre el femenino con una relación de 8 a 2; cuyo promedio de edad cronológica es 30 años. A su vez, el estado civil de los participantes refleja una relación similar entre unión libre y casado (7 a 10); solteros (2 a 10) entre viudos y divorciados (1 a 10); asimismo, se observa en las dos empresas un promedio de 3 hijos. En relación al nivel de formación académica 6 de cada 10 son bachilleres y 4 de cada 10 tienen de tercer nivel (tabla 1).

Tabla 1 Datos sociodemográficos

Variables	características	n=92	n=86
------------------	------------------------	-------------	-------------

		<i>f ;%</i>		<i>f ;%</i>	
Género	Masculino	79	86	83	97
	Femenino	13	14	3	4
Estado civil	Unión libre	33	36	23	27
	Soltero	22	24	25	29
	Casado	29	32	34	40
	Viudo	1	1	---	
	Separado	3	3	1	1
	Divorciado	4	4	3	4
	Edad	Mediana ;min - max	30	19- 65	31
Lugar de residencia	Costa	2	2	8	9
	Sierra	5	5	25	29
	Oriente	85	92	53	62
	Propia	45	49	40	47
Tipo de vivienda	Arrendada	29	32	30	35
	Vive con familiares	18	20	16	19
		---	---	1	1
Escolaridad	Educación básica	5	5	17	20
	Bachillerato	57	62	52	61
	Técnico / Tecnólogo	18	20	8	9
	Ingeniería / Licenciatura	8	9	7	8
	Maestría	4	4	1	1

Fuente: Instrumento aplicado por Montes y García (2021)

Del contexto laboral de las dos empresas, existe un predominio de trabajadores del área operativa sobre la administrativa en una relación de 8 a 2 respectivamente.

Por otra parte, en la jornada de trabajo se evidencian diferencias entre los dos objetos de estudio; en la empresa SS se trabaja 14/7 (trabajo/descanso); y en la empresa ST se trabaja 21/7. Las dos empresas cumplen 8 horas diarias de trabajo; no obstante, 3 de 10 laboran más tiempo del indicado y son los trabajadores que operan maquinarias.

La mitad de los empleados de la empresa SS tienen más de 5 años considerando que mantienen contratos de trabajo indefinidos; a diferencia de la empresa ST donde la

mayor parte de trabajadores tienen hasta de 2 años considerando que la mayoría de sus contratos son por obra.

Tabla 2 Datos laborales

Variables	Características	n=92		n=86	
		f	%	f	%
Área de trabajo	Operativo	62	67	76	88
	Administrativo	30	33	10	12
Horas de trabajo diarias	Menos a 8 horas	---	---	3	4
	8 horas	63	69	61	71
	Más de 8 horas	29	32	22	26
Antigüedad en la empresa agrupada	De 1 años y 1 mes hasta 2 años	8	9	14	16
	De 2 años y 1 mes hasta 5 años	13	14	5	6
	más de 5 años	51	55	9	11
Cargo	Ayudante / asistente	27	29	35	41
	Operador de máquina	28	30	3	4
	Soldador	7	8	21	24
	Técnico	2	2	4	16
	Calidad	6	7	2	2
	Supervisor	4	4	4	5
	Jefe	9	10	---	---
	Esmerilador	---	---	7	8
	Administrativo ;contadora, facturadora, talento humano etc,	7	8	---	---
	Chofer	1	1	---	---
	Sistemas	1	1	---	---
	Jornada laboral	5 de trabajo / 2 de descanso	18	20	4
10 de trabajo / 4 de descanso		1	1	---	---
14 de trabajo / 7 de descanso		70	76	8	9
21 de trabajo / 7 de descanso		---	---	74	86
22 de trabajo / 8 de descanso		1	1	---	---
Mayor a 22 días corridos		2	2	---	---
Tipo de contrato	Temporal	28	30	15	17
	Por obra	20	22	65	76
	Indefinido	44	48	6	7

Fuente: Instrumento aplicado por Montes y García (2021)

Del análisis de las variables de estudio de los FRPs reflejados en la tabla 3 se evidencia que a mayor nivel mayor riesgo laboral:

La dimensión *condiciones del lugar de trabajo* en la empresa SS la mitad de los trabajadores reflejaron un nivel inadecuado alto y en la empresa ST de 7 a 10 están en dicho nivel.

La dimensión *carga de trabajo*, es decir, el exceso de trabajo en un periodo determinado de tiempo, en la empresa SS más de la mitad de los trabajadores perciben en nivel alto; al contrario de la empresa ST donde perciben un nivel medio.

La dimensión *contenido y características de la tarea*, es decir que las empresas mantienen parámetros de exactitud demostrando que su trabajo es complejo y de precisión, es así que para más de la mitad los trabajadores de las dos empresas constituyen un factor de riesgo en nivel medio.

La dimensión *exigencias laborales*, las dos empresas observan un nivel alto en una relación de 7 a 10, es decir que demanda una gran capacidad física y mental.

La dimensión *papel laboral y desarrollo de la carrera*, se presentan resultados similares en ambas empresas en nivel medio de exposición, considerando que más de la mitad de los trabajadores perciben que las tareas que desempeñan no están acorde a su perfil profesional.

En la dimensión *interacción social y aspectos organizacionales* 7 de cada 10 trabajadores de las dos empresas reflejaron un nivel medio de riesgo psicosocial; y 3 de cada 10 distribuidos en los niveles bajo y alto.

La dimensión *remuneración del rendimiento*, para el 70% de los trabajadores de las dos empresas constituye en un factor psicosocial en un nivel medio-alto.

Tabla 3 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Dimensiones	SERVISILVA CIA LTDA. (SS)				SERTECPET S.A. (ST)			
	Alta f (%)	Media f (%)	Baja f (%)	Total f (%)	Alta f (%)	Media f (%)	Baja f (%)	Total f (%)
Condiciones del lugar de trabajo	49 (53.3)	39 (42.4)	4 (4.3)	92 (100)	61 (70.9)	23 (26.7)	2 (2.3)	86 (100)
Carga de trabajo	58 (63)	34 (37)	---	92 (100)	28 (32.6)	58 (67.4)	---	86 (100)
Contenido y características de la tarea	42 (45.7)	50 (54.3)	---	92 (100)	26 (30.2)	60 (69.8)	---	86 (100)
Exigencias laborales	81 (88)	10 (10.9)	1 (1.1)	92 (100)	65 (75.6)	19 (22.1)	2 (2.3)	86 (100)
Papel laboral y desarrollo de la carrera	37 (40.2)	55 (59.8)	---	92 (100)	36 (41.9)	50 (58.1)	---	86 (100)
Interacción social y aspectos organizacionales	19 (20.7)	66 (71.7)	7 (7.6)	92 (100)	8 (9.3)	68 (79.1)	10 (11.6)	86 (100)
Remuneración del rendimiento	46 (50)	34 (37)	12 (13)	92 (100)	35 (40.7)	39 (45.3)	12 (14)	86 (100)

Fuente: Instrumento aplicado por Montes y García (2021)

Del análisis comparativo del *global de factores psicosociales*, en las dos empresas predomina el nivel medio de exposición al riesgo; seguido del nivel alto, en una relación promedio de 7:3 respectivamente (figura 1).

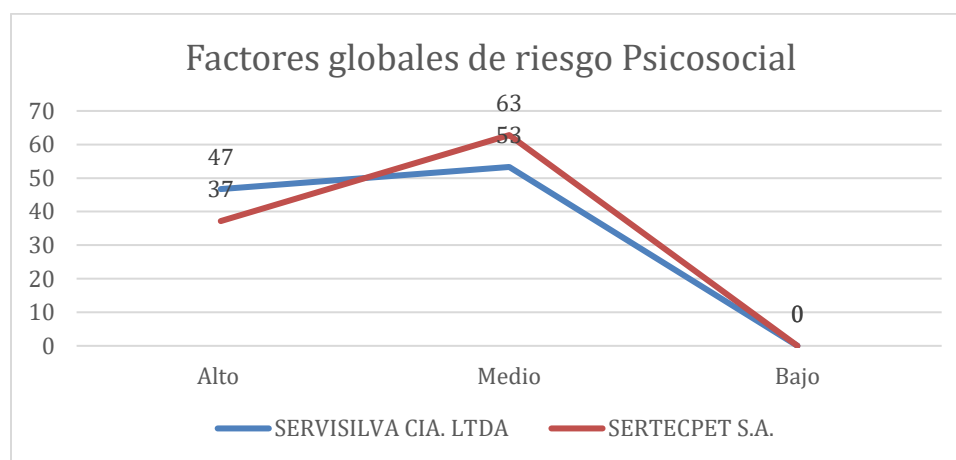


Figura 1 Factores globales de riesgo Psicosocial

Se examinó la CVT, que implica las condiciones que perciben los trabajadores, estas se determinaron en niveles bajo, medio y alto, es así que:

La dimensión *soporte institucional para el trabajo*, en ambas empresas se apreciaron en un nivel alto percibiendo que mantienen tareas claras, es decir que mantienen procedimientos adecuados para desempeñar sus actividades, promoviendo valores de respeto y autonomía.

La dimensión *seguridad en el trabajo*, se encontró que la mayor parte de los trabajadores se encuentran inconformes con la remuneración que reciben por la ejecución de sus labores, manteniendo un nivel medio de satisfacción.

La dimensión *integración al puesto de trabajo*, se demostró que un pequeño grupo de trabajadores perciben que están conformes con las actividades que realizan promoviendo el trabajo en equipo y demostrando cooperación con sus compañeros, mientras que la mayoría demuestran inconformidad por la capacitación mantenida para desempeñar su trabajo.

La dimensión de *satisfacción por el trabajo*, es la única dimensión que prevaleció el nivel bajo, donde más de la mitad de los trabajadores se sienten insatisfechos con su trabajo por lo que su dedicación es parcial.

La dimensión *bienestar logrado a través del trabajo* se evidenció que menos de la mitad de los trabajadores sienten que no alcanzaron sus objetivos personales por pertenecer a estas organizaciones dando niveles medio de satisfacción.

La dimensión *desarrollo personal del trabajador* se encontró que la mitad de los empleados tienen conflictos interpersonales, se sienten insatisfechos con su progreso personal, también son vulnerables ante el trato de sus superiores.

Por último, en la dimensión *administración del tiempo libre* los trabajadores de la empresa SS mantuvieron en nivel medio, mientras que en la empresa ST surgió el nivel bajo demostrando que los trabajadores no tienen la disponibilidad de planificar su tiempo libre, esto puede corresponder a la jornada que mantiene cada una de las empresas.

Tabla 4 Niveles de calidad de vida en el trabajo

<i>Dimensiones</i>	SERVISILVA CIA LTDA. (SS)				SERTECPET S.A. (ST)			
	<i>Alto f(%)</i>	<i>Medio f(%)</i>	<i>Bajo f(%)</i>	<i>Total f(%)</i>	<i>Alto f(%)</i>	<i>Medio f(%)</i>	<i>Bajo f(%)</i>	<i>Total f(%)</i>
Soporte institucional para el trabajo	44 (47.8)	35 (38)	13 (14.1)	92 (100)	42 (48.8)	34 (39.5)	10 (11.6)	86 (100)
Seguridad en el trabajo	37 (40.2)	50 (54.3)	5 (5.4)	92 (100)	36 (41.9)	41 (47.7)	9 (10.5)	86 (100)
Integración al puesto de trabajo	11 (12)	55 (59.8)	26 (28.3)	92 (100)	15 (17.4)	47 (54.7)	24 (27.9)	86 (100)
Satisfacción por el trabajo	11 (12)	30 (32.6)	51 (55.4)	92 (100)	8 (9.3)	20 (23.3)	58 (67.4)	86 (100)
Bienestar logrado a través del trabajo	14 (15.2)	44 (47.8)	34 (37)	92 (100)	21 (24.4)	34 (39.5)	31 (36)	86 (100)
Desarrollo personal del trabajador	26 (28.3)	48 (52.2)	18 (19.6)	92 (100)	22 (25.6)	43 (50)	21 (24.4)	86 (100)
Administración del tiempo libre	---	30 (32.6)	62 (67.4)	92 (100)	---	45 (52.3)	41 (47.7)	86 (100)

Fuente: Instrumento aplicado por Montes y García (2021)

Del análisis comparativo de la CVT en las dos empresas predominó el nivel alto en el *soporte institucional para el trabajo* (SS 47.8%; ST 48.8%) demostrando que las dos empresas mantienen las tareas claras y acorde a sus perfiles profesionales.

La mayor parte de los trabajadores demostraron el nivel medio de satisfacción en ambas empresas como en la *seguridad en el trabajo* (SS 54.3%; ST 47.7%), *integración al puesto de trabajo* (SS 59.8%; ST 54.7%), *bienestar logrado a través del trabajo* (SS 47.8%; ST 39.5%), *desarrollo personal del trabajador* (SS 52.2%; ST 50%), definiendo que en estas dimensiones las dos empresas no llegan al nivel óptimo de satisfacción.

Por otra parte, varían entre las dos empresas en la *satisfacción por el trabajo* (SS 55.4%, bajo; ST 67.4%, medio), y la *administración del tiempo libre* (SS 67.4%, bajo; ST 54.7%, medio) demostrando que la empresa SS tiene menor CVT en estas dos dimensiones.

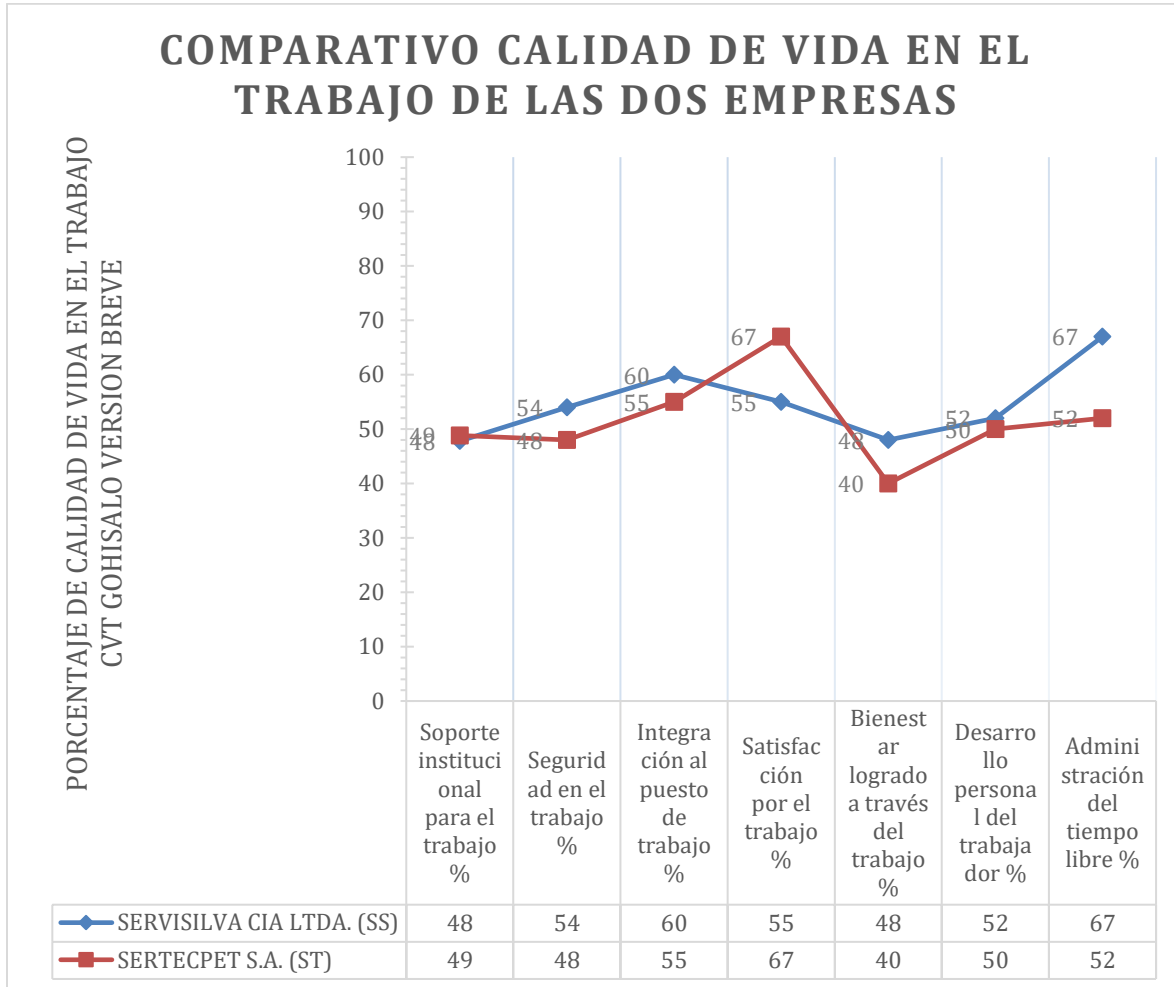


Figura 2 Comparativo calidad de vida en el trabajo de las dos empresas

En la tabla 5 se muestra la relación de las dimensiones entre los FRPs y la CVT, se aplicó la prueba estadística de chi cuadrado, siendo significativos los valores menores de $p=0.05$.

La *carga de trabajo* se relaciona directamente con la dimensión *soporte institucional para el trabajo* en las dos empresas (SS $p=0.011$; y ST $p=0.015$) por lo que se considera que la carga de trabajo influye con el rendimiento; así como con la motivación y el sentido de pertenencia a la institución.

En cuanto a la relación con la *integración al puesto de trabajo* las dos empresas mantuvieron una relación significativa de (SS $p=.003$; ST $p=.002$), demostrando que esta dimensión afecta la relación entre trabajadores, provocando la reducción del trabajo en equipo, además demuestra desmotivación de los empleados.

Así mismo se evidenció una relación significativa entre *carga de trabajo y desarrollo personal del trabajador* (SS $p=.006$; ST $p=.042$) encontrándose insatisfechos por la remuneración que reciben por su trabajo.

A diferencia de la empresa SS, la *carga de trabajo* se relacionó de manera satisfactoria con las dimensiones *satisfacción por el trabajo* ($p=.0.10$) demostrando que la carga de trabajo influye de manera directa con la satisfacción por la actividad que realizan los trabajadores. También se relacionó con la dimensión *bienestar logrado a través del trabajo* ($p=<.001$) debido a que sienten que su remuneración no es la adecuada por las actividades que desempeñan; mientras que en la empresa ST no mantuvieron relación con estas dos últimas dimensiones.

La dimensión *contenido y características de la tarea* en ambas empresas se relacionó únicamente con la dimensión *integración al puesto de trabajo* (SS, $p=.001$; ST $p=.032$) indicando que en las dos empresas las características de la tarea influyen directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, causando desmotivación.

En la empresa SS el *contenidos y características de la tarea* se evidenció relación estadística significativa con las dimensiones *soporte institucional para el trabajo* ($p=.008$), *seguridad en el trabajo* ($p=.014$), *satisfacción por el trabajo* ($p= 0.10$) y *desarrollo personal del trabajador* ($p=.022$), generando desmotivación e insatisfacción por las actividades que realizan.

Solamente en la empresa ST se evidenció relación significativa en la dimensión *exigencias laborales* con la *integración al puesto de trabajo* ($p=.018$) y *bienestar logrado a través del trabajo* ($p=0.49$), influyendo directamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales generando insatisfacción por la remuneración que perciben por el desempeño de su trabajo; mientras que la empresa SS no demostró relación estadística. En cuanto a la dimensión *papel laboral y desarrollo de la carrera* las dos empresas mantuvieron relación estadística significativa en las dimensiones *soporte institucional para el trabajo* (SS $p=.001$; ST $p=0.15$), lo cual incide que los trabajadores no tienen el apoyo necesario para realizar su trabajo. Además, se relacionó con la *integración al puesto de trabajo* ($p=0.11$; ST $p=0.47$) lo que demuestra inconformidad con el cumplimiento de los objetivos, desmotivándose con facilidad.

Mientras que la dimensión *papel laboral y desarrollo de la carrera* solamente la empresa SS se relacionó significativamente con *bienestar logrado a través del trabajo* ($p=.009$) y *desarrollo personal del trabajador* ($p=.002$), demostrando inconformidad con el progreso personal económico y social, sintiendo insatisfacción con la remuneración que perciben; mientras que en la empresa ST no tuvo relación con estas dimensiones.

Por otra parte, solamente en la empresa SS la *interacción social y aspectos organizacionales* mantuvo relación significativa con las dimensiones *soporte institucional para el trabajo* ($p=.028$) percibiendo que no las tiene clara sus tareas acorde a su preparación profesional; *integración al puesto de trabajo* ($p=.003$) manteniendo una inadecuada relación con los compañeros; también con *satisfacción por el trabajo* ($p=.015$), causando insatisfacción por las actividades que realiza; seguido del *bienestar logrado a través del trabajo* ($p=<001$) demostrando insatisfacción por los logros

alcanzados a través del trabajo y con el *desarrollo personal del trabajador* ($p=.013$), demostrando que la interacción entre compañeros no genera desarrollo con sus capacidades personales expresando inseguridad con los logros alcanzados.

Finalmente, la dimensión *remuneración del rendimiento* en las dos empresas mantuvieron relación significativa con *seguridad en el trabajo* (SS $p=0.15$; ST $p=.001$) demostrando que la remuneración que reciben por el trabajo que realizan no es adecuada causando inseguridad en el trabajo. Mientras que en la empresas ST la *remuneración del rendimiento* influyó directamente con las dimensiones *soporte institucional para el trabajo* ($p=.002$) provocando que no tenga una motivación adecuada para desempeñarse de buena maneras, además se relacionó con *satisfacción por el trabajo* ($p=.002$) produciendo que los trabajadores mantengan insatisfacción por las actividades que realiza, y con el *bienestar logrado a través del trabajo* ($p=.017$) causando inconformidad con el desarrollo personal, económico y social percibiendo que disminuyeron sus capacidades físicas y emocionales por las actividades que realizan.

La única dimensión que no tuvo relación fue *condiciones del lugar de trabajo*, por cuanto a que el ambiente donde realizan sus actividades no influye con la CVT. De la misma manera la *administración del tiempo libre* no se relacionó con los factores psicosociales en el trabajo en ninguna de las dos empresas.

Tabla 5 Relación entre factores psicosociales y calidad de vida en el trabajo

Dimensiones			CLT	CDT	CCT	EL	PLDT	ISAO	RR	Total
Soporte institucional para el trabajo	SS	x^2	3,789 ^b	8,632 ^b	9,376 ^a	2,237 ^b	13,899 ^a	9.899 ^b	5,092 ^b	9,399 ^b
		p	0,426	,011*	,008**	0,798	,001**	,028*	0,264	,010*
	ST	x^2	6,471 ^b	8,105 ^b	5,555 ^b	7,679 ^b	8,353 ^b	2,645 ^b	15,390 ^b	6,386 ^b
		p	0,123	,015*	0,053	0,06	,015*	0,624	,002**	,040*
Seguridad en el trabajo	SS	x^2	6,841 ^b	5,283 ^b	7,523^b	4,310 ^b	3,253 ^b	1,505 ^b	11,140^b	3,442 ^b
		p	0,122	0,061	,014*	0,388	0,244	0,863	,015*	0,171

Integración al puesto de trabajo	ST	χ^2	5,844 ^b	1,766 ^b	2,000 ^b	6,127 ^b	4,422 ^b	2,672 ^b	17,020^b	11,772^b
		p	0,161	0,45	0,367	0,131	0,112	0,604	,001^{**}	,002^{**}
	SS	χ^2	5,430 ^b	11,352^b	12,464^a	1,458 ^b	9,258^b	14,086^b	5,479 ^b	10,099^a
		p	0,191	,003^{**}	,001^{**}	1,000	,011[*]	,003^{**}	0,224	,006^{**}
Satisfacción por el trabajo	ST	χ^2	7,706 ^b	12,126^b	6,826^b	9,921^b	6,142^a	3,864 ^b	4,213 ^b	10,594^a
		p	0,059	,002^{**}	,032[*]	,018[*]	,047[*]	0,426	0,373	,004^{**}
	SS	χ^2	8,271 ^b	7,786^b	8,896^a	5,348 ^b	5,539 ^b	11,078^b	7,336 ^b	5,108 ^a
		p	0,058	,019[*]	,010[*]	0,2	0,067	,015[*]	0,102	0,079
Bienestar logrado a través del trabajo	ST	χ^2	3,549 ^b	1,645 ^b	1,477 ^b	2,010 ^b	3,351 ^b	2,908 ^b	14,760^b	5,835 ^b
		p	0,442	0,481	0,5	0,771	0,19	0,53	,002^{**}	0,053
	SS	χ^2	1,745 ^b	14,714^a	5,797 ^a	6,072 ^b	9,498^a	20,797^b	7,200 ^b	8,612^a
		p	0,794	<,001^{**}	0,06	0,116	,009^{**}	<,001^{**}	0,111	,012[*]
Desarrollo personal del trabajador	ST	χ^2	3,139 ^b	4,553 ^b	3,661 ^a	7,879^b	2,138 ^a	8,155 ^b	11,622^b	1,405 ^a
		p	0,526	0,102	0,156	,049[*]	0,341	0,067	,017[*]	0,497
	SS	χ^2	5,286 ^b	10,595^a	7,651^a	3,482 ^b	12,439^a	11,437^b	7,193 ^b	4,362 ^a
		p	0,223	,006^{**}	,022[*]	0,557	,002^{**}	,013[*]	0,117	0,116
Administración del tiempo libre	ST	χ^2	4,305 ^b	6,387^a	3,961 ^a	2,845 ^b	4,761 ^a	2,682 ^b	2,661 ^b	5,646 ^a
		p	0,329	,042[*]	0,136	0,582	0,101	0,632	0,633	0,06
	SS	χ^2	1,808 ^b	,925 ^a	,339 ^a	1,195 ^b	1,772 ^a	1,704 ^b	,321 ^b	,778 ^a
		p	0,439	0,367	0,657	0,655	0,257	0,425	0,908	0,504
ST	χ^2	3,559 ^b	1,492 ^a	,569 ^a	1,906 ^b	,646 ^a	,438 ^b	2,508 ^a	,110 ^a	
	p	0,133	0,255	0,488	0,485	0,513	0,859	0,31	0,825	

Nota: χ^2 = chi cuadrado; a= chi cuadrado, b Fisher; $p < .05^*$, $p < .01^{**}$

Fuente: Instrumento aplicado por Montes y García (2021)

CLT= Condiciones del lugar de trabajo

CDT= Carga de trabajo

CCT= Contenido y características de la tarea

EL= Exigencias laborales

PLDC= Papel laboral y desarrollo de la carrera

ISAO= Interacción social y aspectos organizacionales

RR= Remuneración del rendimiento

T FPs= Total Factores Psicosociales

Se realizó una tabla de contingencia para conocer la probabilidad de riesgo utilizando

odds ratios, estos resultados demostraron que:

En la empresa SS, la *interacción social y aspectos organizacionales* genera 14 veces

más la probabilidad de riesgo con la *integración al puesto de trabajo* (OR= 14.857, 95%

CI= 2.755-80.108; $p=.003$), de la misma manera con la dimensión *satisfacción por el*

trabajo (OR= 7.218, 95% CI= 1.366-38.141; $p=.035$), aumentando 7 veces más la probabilidad de causar insatisfacción por el trabajo que realizan; también se evidenció riesgo en la dimensión de *bienestar logrado a través del trabajo* (OR= 10.000, 95% CI= 1.948-51.342; $p=.009$), demostrando que aumenta 10 veces la posibilidad de afectar el progreso personal económico y social de los trabajadores; la dimensión *desarrollo personal del trabajador* (OR= 7.619, 95% CI= 1.375-42.222; $p=.018$) origina 7 veces más la posibilidad de provocar insatisfacción en el desarrollo personal sintiéndose vulnerable y pesimista para alcanzar sus metas.

En cuanto a la dimensión *remuneración del rendimiento* en la empresa SS se demostró que provoca 5 veces más la probabilidad de afectar la *seguridad en el trabajo* (OR= 5.571, 95% CI= 1.395-22.258; $p=.012$), esto influye a que el salario que perciben no satisface sus necesidades básicas, promoviendo a buscar nuevas oportunidades laborales.

Mientras que, en la empresa ST se encontró que la *remuneración del rendimiento* provoca que aumente 15 veces la probabilidad que afecte el *soporte institucional para el trabajo* (OR= 15.258, 95% CI= 1.871-124.420; $p=.001$) considerando que la remuneración que perciben no solventa sus expectativas por el cumplimiento de sus actividades laborales, generando insatisfacción por los procesos de trabajo. Por otra parte, se evidenció que existe la probabilidad de generar riesgo a la *seguridad en el trabajo* (OR= 9.231, 95% CI= 1.880-45.330; $p=.003$), demostrando que aumenta 9 veces más la necesidad de cambiar de trabajo, buscando oportunidades laborales donde puedan recibir mejor remuneración por el trabajo que realiza.

<i>del</i>	<i>IC</i>	8.39-	.162-	.197-	.180-	1.375-	1.37-	.574-	.236-
<i>trabajador</i>		85.63	.349	.384	50.10	42.22	3.578	7.012	3.940
		5			3	2			
	<i>P</i>	.067	.063	.283	.448	.018*	1.000	.309	1.000

Nota: OR= odds ratio; IC= intervalo de confianza; p = chi cuadrado.

Fuente: directa

CLT= Condiciones del lugar de trabajo

EL= Exigencias laborales

ISAO= Interacción social y aspectos organizacionales

RR= Remuneración del rendimiento

A la luz de los resultados obtenidos en la presente investigación se compara científicamente con otros estudios, es así que:

En el estudio de Albán, Landeta & Pando, (2019), realizado en trabajadores de estaciones de servicio de derivados de petróleo donde encontró las *condiciones de lugar de trabajo* 66.5% en nivel medio discrepando con los resultados encontrados en la presente investigación (SS 53.3%, alto; ST 70.9% alto), lo que acontece que las condiciones en las que se realizan sus actividades no es la adecuada. La *carga de trabajo* en el estudio de Albán et al. (2019) sobresalió 76.3% en nivel medio; lo cual asemeja a los resultados de la empresa ST 67.4% en nivel medio, divergiendo con la empresa (SS 63%) en nivel alto. La dimensión *exigencias laborales* en el estudio de Albán et al. (2019) surgió el nivel medio oponiéndose a los resultados encontrados en la presente investigación en nivel alto (SS 88%; ST 75.6%).

El estudio de Henao et al. (2014), realizado en personal sanitario se encontró que la *carga de trabajo* prepondero el nivel medio 68%, discrepando con los resultados de la empresa (SS 63%) en nivel alto, pero asemejándose a los resultados de la empresa (ST 67.4%) nivel medio afirmando que la carga de trabajo se considera un factor psicosocial en las organizaciones.

De la misma manera el estudio de Verdesoto & Reynaga (2014), realizada en pequeñas y medianas empresas de Quito Ecuador demostró que todas las dimensiones de la CVT se mantuvieron en niveles altos *soporte institucional para el trabajo* 64.6%, *seguridad en el trabajo* 65.6%, *integración al puesto de trabajo* 87.5%, *satisfacción por el trabajo* 89.6%, *bienestar logrado a través del trabajo* 90.6%, *desarrollo personal del trabajador* 85.4% *administración del tiempo libre* 100%, asemejándose únicamente con la dimensión *soporte institucional para el trabajo* en ambas empresas (SS 47.8%; ST 48.8%), discrepando con las demás dimensiones donde surgieron niveles medio-bajo de CVT.

En el estudio de García, González, Aldrete, Acosta, & León (2014), realizado en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador se observó que la dimensión de *satisfacción por el trabajo* surgió 53% en nivel bajo, asemejándose a los datos obtenidos en la presente exploración dando resultados en (SS 55.4%; ST 67.4%) en el mismo nivel, demostrando que los trabajadores sienten insatisfacción por la actividad que realizan dentro de las empresas por lo que su dedicación es parcial, manteniendo otras actividades extra laborales. Por otra parte, la dimensión *administración del tiempo libre* surgió 72% en nivel bajo, coincidiendo con los datos de este estudio (SS, 67,4%, bajo), en cambio se evidenció (ST, 52.3%, medio) demostrando que no tienen la disponibilidad de planificar sobre su tiempo libre, esto puede referirse por el tipo de jornada laboral que mantienen (21/7;14/7).

En el estudio de Verdesoto, Reinaga, Pando & Aranda (2016) se demostró que existe relación entre los FRPs y la CVT, asemejándose a los resultados obtenidos en el presente estudio donde se evidenció significancia estadística entre varias dimensiones

de los instrumentos con valores menores $p=.05$ de esta manera confirmamos la hipótesis de investigación demostrando que existe relación entre las variables de estudio.

De la misma manera el estudio de Sarabia et al. (2017) realizado en controladores de tráfico aéreo en un aeropuerto de Ecuador, se pudo evidenciar *soporte institucional para el trabajo* se relacionó con 6 de las 7 dimensiones tales como: *condiciones de lugar de trabajo* ($p=.05$); *carga de trabajo* ($p=.02$); *contenido y características de la tarea* ($p=.00$); *exigencias laborales* ($p=.03$); *papel laboral y desarrollo de la carrera* ($p=.05$); *interacción social y aspectos organizacionales* ($p=.01$); discrepando con los resultados de la presente investigación donde se expresó que estas dimensiones no se relacionaron de manera significativa.

En el estudio de Das, Kumar & Sharma (2019) realizado en artesanos en la India demostró que la *seguridad en el trabajo* (OR= 1.27, 95% CI= 0.74 – 2.17; $p=.387$) no mantiene significancia estadística, discrepando con la presente investigación donde se verificó resultados significativos con la *remuneración del rendimiento* en ambas empresas (SS, OR= 5.571, 95% CI= 1.395-22.258, $p=.012$; ST, OR= 9.231, 95% CI= 1.880-45.330, $p=.003$).

Conclusiones

Luego del análisis realizado se puede considerar que, a pesar de ser empresas de la misma línea de manufactura con características de producción similares, los FRPs y la CVT tienen resultados diferentes.

1. Se demostró que la mayoría de los trabajadores de las empresas estudiadas están expuestos a los FRPs tales como: *condiciones de lugar de trabajo*, *carga de trabajo*, *exigencias laborales*, *remuneración del rendimiento* en niveles altos de exposición

provocando disminución del compromiso empresarial reduciendo la producción y causando efectos negativos en la salud laboral.

2. Se pudo definir que las dimensiones de la CVT que mantienen niveles bajos son: *satisfacción por el trabajo, administración del tiempo libre* afectando directamente a la estabilidad laboral, demostrando que los niveles de CVT no se contemplan en sus niveles apropiados; generando que los trabajadores busquen otras oportunidades laborales.

3. Varias dimensiones de los FRPs mantuvieron relación estadística significativa con valores de $p < .05$ evidenciando que los FRPs que afectan directamente a las dimensiones de la CVT en las dos empresas. Las únicas dimensiones que no mantuvieron relación significativa fueron: *condiciones de lugar de trabajo y la remuneración del rendimiento*.

4. Los FRPs estudiados se consideran como factores de riesgo en varias de las dimensiones de la CVT con parámetros estadísticamente significativos lo cual se demostró que tienen la probabilidad de afectar a la salud ocupacional en los trabajadores de ambas empresas.

Referencias

- Albán, G., Landeta, L., & Pando, M. (2019). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral*. Académica Española.
- Aranda, C., Pando, M., & Ávalos, A. (2011). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Apreciaciones teóricas y metodológicas. In *Pienso en Latinoamérica*. <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>
- Báez, Y., Rodríguez, M., De La Vega, E., & Tlapa, D. (2013). Factores que influyen en el error humano de los trabajadores en líneas de montaje manual. *Información Tecnológica*, 24(6), 67–78. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642013000600010>
- Reglamento de la ley general de salud en materia de investigaciones para la salud, Ley General de Salud 1 (1987). <http://www.cofepris.gob.mx/MJ/Paginas/Reglamentos.aspx>
- Cañón, S., & Galeano, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina*, 11(2), 114–126. <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273821489004.pdf>
- Carrión, M., Castillo, S., Franco, S., Llanos, P., Georgia, M., María, P., Preciado, M., Pallarés, J., Varillas, W., Fernandez, M., Aranda, C., Franco, S., Lopez, F., Lugo, M., Pando, M., & Pozos, E. (2008). *Trazos sobre calidad de vida laboral*.
- Chamacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 16, 1–15. <https://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>
- Das, D., Kumar, A., & Sharma, M. (2019). Work-related psychosocial factors associated with lower back pain among male handicraft workers in Jaipur, India. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 5(7), 252–263. <http://www.ieomsociety.org/ieom2019/papers/79.pdf>
- Ferreira, R., & Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, 6(11), 1–

12.

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/64541/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M., & León, S. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 97–102. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art07.pdf>

García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M., León, S., & Pando, M. (2014). *Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una Universidad Pública del Ecuador*. Universidad Central del Ecuador. [http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6400/1/Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6400/1/Calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo%20y%20estr%C3%A9s%20en%20personal%20administrativo.pdf)

González, P., Peiró, J., & Bravo, J. (1996). Calidad de vida laboral. In *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 161–186). https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=González%2C+Pilar+Peiró%2C+José+Bravo%2C+Jesus+calidad+de+vida+laboral&btnG=

González, R., Hidalgo, B., Rivas, V., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., & Hidalgo, G. (2017). Quality of Work Life, Depression and Anxiety in Administrative Staff of an Institution of Higher Education. *Advances in Social & Occupational Ergonomics*, 487, 295–304. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41688-5_26

ILO/WHO. (1984). *Psychosocial factor at work* (9na ed., Vol. 56).

López, M., García, S., & Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164–169. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300007>

Murillo, M., Ramírez, M., Maldonado, S., & García, B. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 07(05), 61–80.

OIT/OMS. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1–85.

http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. *Anuales de La Facultad de Medicina*, 77(4), 365–371. <https://doi.org/10.15381/anales.v77i4.12649>
- Sarabia, L., Colunga, C., Mercado, A., Pando, M., Preciado, M., Calderón, J., Galván, G., León, M., & Sarabia, D. (2017). Association between Psychosocial Risk Factors and Quality of Work Life in Air Traffic Controllers at an Ecuador Airport. *Psychology*, 08(10), 1471–1481. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.810097>
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828–836. https://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=González%2C+Pilar+Peiró%2C+José+Bravo%2C+Jesus+calidad+de+vida+laboral&btnG=
- Silva, C., Gutiérrez, A., Pando, M., & Tuesca, R. (2014). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá , Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 52–62.
- Verdesoto, Á., & Reynaga, P. (2014). Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Quito-Ecuador , 2013. *REMESAT*, 6(16), 48–55. <http://fenastac.org.mx/wp-content/uploads/2015/02/REMESAT-EDICIÓN-16.pdf#page=5>
- Verdesoto, Á., Reynaga, P., Manuel, P., & Aranda, C. (2016). *Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo*. PIENSO en Latinamerica. <http://www.piensoenlatinoamerica.org/Editorial/>