



Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados *Evaluation of Psychosocial Risks in the Workplace and Their Impact on Employees' Mental Health*

Zaida Lorena Orozco Moreno

<https://orcid.org/0000-0002-1865-6687>

zorozcom@unemi.edu.ec

Universidad Estatal de Milagro

Milagro – Ecuador

Soraya Del Pilar Carranco Madrid

<https://orcid.org/0000-0001-9039-5066>

spilarcem@hotmail.com

Universidad Central del Ecuador

Quito – Ecuador

Jhon Eduardo López Velasco

<https://orcid.org/0009-0001-7694-2665>

academiasuperiordocente18@gmail.com

Riobamba-Ecuador

RESUMEN

La evaluación de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo ha cobrado una creciente relevancia en el ámbito laboral, dado su impacto en la salud mental de los empleados. Por ende, el problema central de este estudio radica en la falta de evaluaciones sistemáticas y adecuadas de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, por lo cual la investigación que se presenta tuvo como objetivo evaluar los riesgos psicosociales en los entornos laborales que impactan en la salud mental de los empleados. Metodológicamente, se desarrolló un trabajo descriptivo-correlacional, utilizando un enfoque mixto, utilizando un Cuestionario de Factores Psicosociales de Copenhague (COPSOQ) para evaluar la presencia de riesgos psicosociales, mientras que para medir la salud mental se utilizó el Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ-12) y la Escala de Estrés Percibido (PSS-10). La población estuvo conformada por empleados de diversas organizaciones y sectores de Ecuador, aplicando un muestreo no probabilístico de conveniencia para elegir un grupo representativo de 100 empleados que participaron voluntariamente en el estudio. Los resultados revelaron altos riesgos en torno a las exigencias emocionales y el conflicto trabajo-familia, afectando la salud mental de los empleados. De esta manera, se identificaron niveles moderados de ansiedad y estrés percibido, con áreas de mejora en el apoyo social y la comunicación interna, lo cual permite el desarrollo de estrategias para promover un entorno laboral más saludable y productivo.

Palabras clave: Factores psicosociales, estrés laboral, salud mental

Recibido: 27-06-24 - Aceptado: 16-09-24

ABSTRACT

The assessment of psychosocial risks in the workplace has become increasingly relevant in the workplace, given its impact on employees' mental health. Therefore, the central problem of this study lies in the lack of systematic and adequate assessments of psychosocial risks in the workplace, which is why the research presented aimed to evaluate psychosocial risks in work environments that impact on the mental health of employees. Methodologically, a descriptive-correlational work was developed, using a mixed approach, using a Copenhagen Psychosocial Factors Questionnaire (COPSOQ) to assess the presence of psychosocial risks, while the Goldberg General Health Questionnaire (GHQ-12) and the Perceived Stress Scale (PSS-10) were used to measure mental health. The population was made up of employees from various organizations and sectors in Ecuador, applying a non-probabilistic convenience sampling to choose a representative group of 100 employees who voluntarily participated in the study. The results revealed high risks around emotional demands and work-family conflict, affecting employees' mental health. In this way, moderate levels of anxiety and perceived stress were identified, with areas of improvement in social support and internal communication, which allows the development of strategies to promote a healthier and more productive work environment.

Keywords: Psychosocial factors, work stress, mental health.



INTRODUCCIÓN

La evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo viene cobrando relevancia en el ámbito laboral durante los últimos años, considerando el impacto en la salud mental de los empleados ante la multiplicidad de factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, las malas relaciones interpersonales y la inseguridad en el empleo, todos identificados como riesgos psicosociales que pueden desencadenar trastornos de salud mental, entre los cuales se concibe la ansiedad, depresión, y el síndrome de agotamiento profesional o burnout (Jiménez y otros, 2023). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha subrayado la necesidad de implementar medidas efectivas para la identificación, evaluación y mitigación de estos riesgos en todas las regiones del mundo (Choque & Atajo, 2024).

En América Latina, la preocupación por la salud mental en el entorno laboral también se ha incrementado, lo cual es visible ante el hecho de que varios países adoptaron normativas y protocolos para mitigar los riesgos psicosociales. Sin embargo, la aplicación de estas políticas varía considerablemente de un país a otro y los marcos regulatorios a menudo no son suficientemente específicos o minuciosos (Bazán y otros, 2023). El caso de Ecuador no es la excepción, y aunque se han realizado avances en la legislación laboral, los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo continúan siendo un área con retos importantes. Según estudios realizados en la región, factores como las largas jornadas laborales, la falta de control sobre las tareas, y la precariedad del empleo son algunos de los principales desencadenantes de problemas de salud mental entre los trabajadores ecuatorianos (Gafas y otros, 2024).

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se refieren a aquellas condiciones derivadas de la organización, el contenido del trabajo y el entorno laboral, que pueden causar daños psicológicos o sociales a los trabajadores, de modo que se incluyen una amplia gama de factores al respecto: el exceso de carga de trabajo, la falta de autonomía, las jornadas laborales prolongadas, las relaciones interpersonales conflictivas, la inseguridad laboral y la falta de apoyo organizacional (Granda, 2024). Estos factores no solo afectan la productividad, sino que también generan un ambiente laboral tóxico, incrementando el estrés, la fatiga y los niveles de ansiedad de los empleados (Cadena, 2024).

De allí que es propio destacar como la salud mental de los trabajadores se considera un aspecto inherente al bienestar general y el desempeño laboral, pues se refiere a un estado en el que los empleados pueden hacer frente al estrés cotidiano, ser productivos y contribuir a su comunidad de trabajo. Sin embargo, cuando los riesgos psicosociales no son gestionados adecuadamente, la salud mental de los empleados se ve afectada de forma negativa, lo que puede manifestarse en trastornos como ansiedad, depresión, agotamiento profesional o burnout, y otros problemas psicológicos graves (Valencia, 2023).

La relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental es directa y bien documentada. Al respecto, se tiene conocimiento de que la exposición prolongada a un entorno laboral estresante, donde los empleados no tienen control sobre su trabajo o enfrentan demandas desproporcionadas, está asociada con un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental (Boada y otros, 2022). Además, la falta de apoyo por parte de la organización o los supervisores puede exacerbar estos efectos, generando una espiral de deterioro emocional que impacta la calidad de vida de los trabajadores y su capacidad para realizar sus funciones de manera efectiva (Aliaga & Priale, 2024).

En Ecuador, los estudios muestran que la precariedad laboral, la sobrecarga de trabajo y la falta de oportunidades de desarrollo profesional son factores determinantes en el deterioro de la salud mental de los empleados (Quintana, 2023). Esto pone en evidencia la importancia de implementar evaluaciones sistemáticas de los riesgos psicosociales y diseñar intervenciones para prevenir sus efectos negativos.

Por ende, el problema central de este estudio radica en la falta de evaluaciones sistemáticas y adecuadas de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, así como en la insuficiente implementación de medidas preventivas para proteger la salud mental de los empleados, lo cual no solo afecta el bienestar individual, sino que también tiene repercusiones negativas en la productividad y el clima organizacional. De allí que se contemple la indagación sobre ¿Cómo la evaluación de riesgos psicosociales impacta la salud mental de los trabajadores?, dando origen a la hipótesis de que la evaluación de los riesgos psicosociales impacta la salud de los trabajadores, por lo cual el objetivo de esta investigación se propone evaluar los riesgos psicosociales presentes en los entornos laborales que impactan en la salud mental de los empleados en Ecuador, para promover un ambiente laboral saludable.

METODOLOGÍA

La metodología para evaluar el tema propuesto se estructuró utilizando un tipo de estudio descriptivo- correlacional, con enfoque mixto para la comprensión integral de los riesgos psicosociales y su influencia en la salud mental, así como el desarrollo de estrategias efectivas para su mitigación. Los trabajos descriptivos permiten identificar y caracterizar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, mientras que el carácter correlacional coadyuva a analizar la relación entre estos riesgos y la salud mental de los empleados (Arias J. , 2020).

La población objetivo estuvo compuesta por empleados de diversas organizaciones de diferentes sectores, tanto públicos como privados en Ecuador, y la selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia, eligiendo un grupo representativo de empleados que participen voluntariamente en el estudio, cuyo tamaño adecuado para garantizar la representatividad y la validez de los resultados fue de 100 participantes sumados desde distintas organizaciones (Vizcaíno y otros, 2023). Para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios estandarizados validados internacionalmente, como el Cuestionario de Factores Psicosociales de Copenhague (COPSOQ) para evaluar la presencia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y para medir la salud mental el Cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ-12) y la Escala de Estrés Percibido (PSS-10), los cuales fueron administrados de manera anónima para garantizar la confidencialidad de los participantes. Asimismo, se realizaron entrevistas a un grupo seleccionado de empleados y gerentes para obtener información cualitativa sobre las experiencias y percepciones relacionadas con los riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental, a modo de profundizar en aspectos que no puedan ser capturados completamente mediante los cuestionarios (Arias & Covinos, 2021). Los datos cuantitativos obtenidos a través de los cuestionarios se analizaron utilizando técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales para identificar la relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental, mientras que las entrevistas se abordaron por medio del análisis de contenido, identificando patrones y temas recurrentes.

Para garantizar la validez y fiabilidad del estudio, se utilizaron instrumentos validados y se aplicó una prueba piloto para ajustar los cuestionarios y guías de entrevista según sea necesario, además, de la triangulación de datos al combinar información de diferentes fuentes (cuestionarios y entrevistas) para fortalecer la robustez de los hallazgos, con el aseguramiento de las consideraciones éticas necesarias para proteger a los participantes, por medio de la confidencialidad de los datos y el anonimato de los participantes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La evaluación de los factores psicosociales en el lugar de trabajo es fundamental para identificar los riesgos que pueden afectar el bienestar de los empleados y, en última instancia, su desempeño laboral, de modo que los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para desarrollar estrategias que promuevan un entorno de trabajo más saludable y productivo, permitiendo abordar los factores críticos que influyen en el bienestar de los empleados. Se describen a continuación principalmente los hallazgos del Cuestionario COPSOQ.

Tabla 1

Resultados del Cuestionario COPSOQ

Factor Psicosocial	Ítems Evaluados	Puntaje Promedio	Nivel de Riesgo
Exigencias cuantitativas	Cantidad de trabajo, plazos	3.5/5	Moderado
Exigencias emocionales	Gestión de emociones en el trabajo	4.0/5	Alto
Control sobre el trabajo	Toma de decisiones, autonomía	2.8/5	Bajo
Apoyo social	Apoyo de compañeros y superiores	3.2/5	Moderado
Conflicto trabajo-familia	Interferencia entre trabajo y vida	4.1/5	Alto
Reconocimiento y recompensas	Reconocimiento del esfuerzo	2.7/5	Bajo
Inseguridad laboral	Estabilidad en el empleo	3.8/5	Moderado

De acuerdo con la Tabla 1, los factores con niveles de riesgo más elevados se observan en las exigencias emocionales y el conflicto trabajo-familia, con lo cual los trabajadores presentan un riesgo psicosocial alto en estas áreas, lo cual puede requerir intervención. Por otro lado, se muestran los hallazgos obtenidos con el Cuestionario General de Salud (GHQ-12) acerca de los trastornos mentales.

Tabla 2

Resultados del Cuestionario General de Salud (GHQ-12)

Indicador de Salud Mental	Puntaje Promedio (sobre 12)	Nivel de Afectación
Ansiedad y depresión	6.2/12	Moderado
Capacidad para enfrentarse a problemas	4.8/12	Leve
Bienestar psicológico general	5.5/12	Moderado

Queda visto que los niveles de ansiedad y depresión se presentan en un nivel moderado, mientras que la capacidad para enfrentarse a problemas está en niveles relativamente estables. Sin embargo, la salud mental general muestra una afectación que podría estar relacionada con el ambiente psicosocial; de allí la necesidad de aplicar además la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) como se muestra a continuación.

Tabla 3

Resultados de la Escala de Estrés Percibido (PSS-10)

Indicador de Estrés	Puntaje Promedio (sobre 40)	Nivel de Estrés
Estrés Percibido General	21/40	Moderado

El puntaje obtenido en la Escala de Estrés Percibido indica que los trabajadores experimentan un nivel moderado de estrés, lo que podría estar relacionado con las demandas emocionales y el conflicto trabajo-familia. Las exigencias emocionales y el conflicto trabajo-familia se destacan como las áreas con mayores riesgos psicosociales, siendo factores que reflejan las demandas emocionales significativas que los empleados enfrentan en su entorno laboral, junto con las dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

El bienestar psicológico de los trabajadores presenta una afectación moderada; los niveles de ansiedad también se encuentran en un grado moderado, lo que sugiere que, si bien los empleados no están en situaciones críticas, existen señales de estrés emocional que pueden intensificarse si no se toman medidas correctivas. Además, el estrés percibido es elevado en algunos empleados, lo que podría estar estrechamente vinculado a las exigencias emocionales y el conflicto entre trabajo y vida personal, incrementando la vulnerabilidad a otros problemas de salud mental.

Con respecto a las entrevistas realizadas a un grupo de colaboradores y gerentes revela patrones importantes en cuanto a la percepción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Al respecto de la carga de trabajo, los colaboradores indicaron que es considerable, y algunos señalaron que las demandas laborales son excesivas; aquellos que describieron su carga de trabajo como excesiva mencionaron dificultades para cumplir con los plazos establecidos, lo que contribuye a un aumento del estrés; este fenómeno fue especialmente notorio en los empleados que están más involucrados en áreas operativas.

Por su parte, los supervisores coinciden en que las exigencias laborales han aumentado, pero creen que la carga de trabajo es manejable para la mayoría de los empleados. Sin embargo, reconocen que los plazos ajustados y la necesidad de realizar múltiples tareas pueden generar presión en algunos equipos.

Con relación al apoyo social, se aprecia su ausencia como un tema recurrente en las entrevistas, en tanto los colaboradores indicaron que, aun cuando reciben apoyo ocasional de sus compañeros, el acceso a sus supervisores no siempre es fácil. En algunos casos, los empleados expresaron sentirse aislados, lo que puede estar contribuyendo a un entorno de trabajo menos colaborativo y más estresante; por otro lado, los supervisores reconocen que, en ocasiones, no están disponibles de manera inmediata para apoyar a sus equipos, pero subrayaron que intentan mantener canales abiertos de comunicación. Algunos sugirieron que se deben implementar sistemas más formales para asegurar un flujo constante de apoyo y retroalimentación entre colaboradores y gerentes.

En relación a la salud mental y estrés, los colaboradores reportaron niveles variados de estrés y ansiedad; un grupo significativo de entrevistados mencionó experimentar síntomas de estrés de manera frecuente, relacionados tanto con la carga de trabajo como con las exigencias emocionales; entre quienes manejan responsabilidades familiares se destaca que el conflicto trabajo-familia es una fuente constante de tensión. Desde la perspectiva de los supervisores, reconocen que el estrés es un problema presente en el ambiente laboral, pero creen que no afecta a todos los empleados por igual; algunos mencionaron que la empresa no ha implementado suficientes medidas para mitigar los efectos del estrés, especialmente en momentos de alta demanda. En ocasión de las condiciones laborales, los empleados expresaron una percepción mixta sobre las condiciones laborales, y aunque algunos mencionaron que el entorno físico es adecuado, otros señalaron que la falta de control sobre sus tareas y la incertidumbre laboral generan una sensación de incomodidad, siendo el control sobre la organización del trabajo un tema recurrente, ya que muchos empleados indicaron que se sienten limitados en la forma en que pueden gestionar su tiempo y tareas.

Los supervisores, por su parte, señalaron que las condiciones laborales han mejorado en los últimos años, pero reconocen que hay margen para optimizar el control sobre el trabajo y proporcionar más flexibilidad a los empleados. Sobre la comunicación y relaciones, se destacó la comunicación interna como un área que necesita mejoras, en tanto los empleados indicaron que, en muchas ocasiones, la información no fluye de manera clara y efectiva, lo que lleva a malentendidos y genera frustración. También mencionaron que, si bien algunos supervisores están abiertos a sugerencias, no siempre se sienten escuchados o valorados por la gerencia, por su parte, los supervisores reconocieron que la comunicación puede mejorarse y que, en algunos



BY

casos, la falta de claridad ha generado problemas en la gestión de proyectos, y asimismo destacaron la importancia de crear espacios formales para que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y ser parte activa en la toma de decisiones.

Finalmente, al respecto del desarrollo y oportunidades se destacó una preocupación importante entre los empleados atribuida a la falta de oportunidades de desarrollo profesional, pues muchos indicaron que no ven un camino claro de crecimiento dentro de la empresa, lo que genera desmotivación. Además, algunos mencionaron la necesidad de más formación y capacitación para poder enfrentar los retos laborales con mayor seguridad y eficiencia, mientras que los supervisores, aunque conscientes de estas inquietudes, señalaron que los recursos para el desarrollo profesional son limitados, pero creen que la empresa podría implementar iniciativas más efectivas para promover el crecimiento interno.

Los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con estudios donde se afirma que las exigencias emocionales son uno de los principales factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral (Bazán et al., 2023), lo cual repercute negativamente en la salud mental de los trabajadores. En este sentido, el puntaje de 4.0/5 en las exigencias emocionales indica un nivel alto de riesgo y refuerza lo mencionado por dichos autores, quienes subrayan que los empleados que deben gestionar regularmente sus emociones en el trabajo suelen estar más expuestos a problemas como el estrés, la ansiedad, y el burnout.

Por otro lado, estudios como el de (Cadena, 2024), a través de su modelo demanda-control, sostienen que los niveles altos de demanda laboral, combinados con bajos niveles de control sobre el trabajo, elevan el riesgo de afectaciones psicosociales, en tanto se observa que el control sobre el trabajo presenta un puntaje de 2.8/5, lo que indica un nivel bajo de autonomía y toma de decisiones. Esto es consistente con las conclusiones de Karasek y Theorell (1990), que sugieren que una baja percepción de control sobre el trabajo puede intensificar la percepción de estrés en los empleados.

Respecto al conflicto trabajo-familia, el estudio muestra un puntaje elevado (4.1/5), lo que indica un nivel alto de interferencia entre las responsabilidades laborales y familiares.

Esto es consistente con investigaciones como las de (Granda, 2024), quienes argumentan que el conflicto trabajo-familia es un predictor importante de malestar psicológico, lo que a menudo lleva a un mayor estrés y agotamiento emocional; dicho conflicto, combinado con altas exigencias emocionales, podría explicar el nivel de ansiedad y depresión moderado (6.2/12) reportado en el Cuestionario General de Salud (GHQ-12) en este estudio.

En cuanto al apoyo social, los resultados de esta investigación muestran un puntaje moderado (3.2/5), lo que coincide con estudios como el de (Quintana, 2023), quienes señalan que el apoyo social es un amortiguador frente al estrés laboral y un predictor de mejores resultados en la salud mental. Sin embargo, en esta investigación, algunos empleados reportaron una percepción de aislamiento y falta de apoyo, lo que podría estar contribuyendo a los niveles moderados de estrés percibido (21/40) que se detectaron. Esto está en línea con las conclusiones de (Valencia, 2023), quienes encontraron que un bajo apoyo social incrementa la vulnerabilidad al estrés, particularmente en ambientes laborales demandantes.

Este estudio, al igual que otros trabajos previos, refuerza la importancia de intervenir en los factores psicosociales como las exigencias emocionales y el conflicto trabajo-familia, por ende, se hace referencia a organizaciones que abordan estos problemas mediante estrategias efectivas, como la promoción de un mayor control sobre el trabajo y el fortalecimiento del apoyo social, las cuales pueden mejorar significativamente el bienestar mental de sus empleados, tal como lo sugieren las recomendaciones de (Cadena, 2024) en la gestión del estrés laboral.

CONCLUSIONES

La evaluación de los riesgos psicosociales identificó altos niveles de exigencias emocionales y conflicto entre trabajo y familia, lo que influye negativamente en la salud mental de los empleados; los resultados revelaron niveles moderados de ansiedad y estrés percibido, sugiriendo que estos factores psicosociales tienen un impacto significativo en el bienestar emocional de los trabajadores. Además, la falta de apoyo social y una carga de trabajo excesiva también contribuyen a este deterioro, aumentando el riesgo de problemas de salud mental.

El estudio logró evaluar los riesgos psicosociales presentes en los entornos laborales, identificando aquellos que afectan la salud mental de los empleados, como las demandas emocionales y el conflicto trabajo-familia. Estos hallazgos permiten diseñar estrategias para mejorar el apoyo social y la gestión del estrés, promoviendo así un ambiente laboral más saludable y productivo.

REFERENCIAS

- Aliaga, J., & Priale, N. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023*. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/15107>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>.



- Bazán, R., Farfán, J., Castillo, O., Suarez, C., Meza, M., & López, G. (2023). *Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales*. Mar Caribe. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5hb4n>
- Boada, B., Sánchez, G., & Muñoz, J. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios*. Riobamba, 2022. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10115>
- Cadena, M. (2024). *Estudio de los Riesgos Psicosociales y diseño de una propuesta de mejora para la empresa SERLIDE, Guayaquil, 2022*. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/28153>
- Choque, J., & Atajo, W. (2024). *Implementación de un plan de evacuación con un sistema de alerta multipeligro, para la protección del personal en el proyecto de construcción por la municipalidad de Pallpata, Cusco*. Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/9529>
- Gafas, C., Amaguaya, Y., & García, J. (2024). *Afrontamiento individual en la calidad de vida laboral del personal de enfermería*. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13527>
- Granda, K. (2024). *Análisis del factor de riesgo psicosocial y su influencia con los trastornos músculo-esqueléticos en trabajadores de una empresa comercializadora, Lago Agrio 2023*. Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/16116>
- Jiménez, L., Oñate, L., & Tatis, M. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 13(2), 1-11. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.10839>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books
- Medina, M., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación : Técnicas e instrumentos de investigación*. Universidad del mar. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- Quintana, S. (2023). *Percepción de la precariedad laboral de los profesionales de la psicología, empleados en el sector educativo privado del norte de Guayaquil, año 2022*. Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24324>
- Valencia, H. (2023). *La carencia de comunicación, el ausentismo y atrasos que afectan el clima laboral enfocado a los colaboradores de CNEL EP Unidad de Negocios Guayas – Los Ríos*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2305>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658