

Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador

Psychosocial risk factors and work performance in Austroforja employees in Cuenca–Ecuador

Bibiana Alexandra Morales Ordoñez, José Luis Solano Peláez

RESUMEN

La investigación parte de los factores psicosociales relacionados al desempeño laboral en la empresa *Austroforja* en Cuenca-Ecuador. Se propone analizarlos y establecer relación con el desempeño laboral mediante la investigación aplicada. El estudio es cuantitativo y decanta del constructo teórico en donde la motivación laboral, habilidades y conocimientos están asociadas con el desempeño laboral. Se investigó a 31 personas en la empresa. Los resultados revelan que existe correlación negativa entre la motivación laboral $-0,413^*$, la variable habilidades y conocimientos $-0,572^{**}$ siendo las pruebas estadísticamente significativas a un nivel menor al p-valor de 0,05 y p-valor de 0,01, lo que implica que la variable ambiente laboral no paso la prueba estadística. Se concluye que, los programas para mejorar el desempeño laboral en los empleados de esta organización deben estar orientados eficazmente a tratar la motivación laboral, habilidades y conocimientos con el fin de disminuir los factores psicosociales en el contexto específico de estudio.

Palabras clave: Factores; desempeño; motivación; habilidades; ambiente.

Bibiana Alexandra Morales Ordoñez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. bamoraleso51@est.ucacue.edu.ec

<http://orcid.org/0000-0001-7314-6121>

José Luis Solano Peláez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador. jsolano@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-8388-0338>

<https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.145>

ISSN 2737-6230

Vol. 4 No. 8 julio-diciembre 2023, e230145

Quito, Ecuador

Enviado: septiembre 03, 2023

Aceptado: noviembre 08, 2023

Publicado: noviembre 23, 2023

Publicación Continua

ABSTRACT

The research is based on psychosocial factors related to work performance in the company *Austroforja* in Cuenca-Ecuador. It is proposed to analyze them and establish a relationship with work performance through applied research. The study is quantitative and decant of the theoretical construct where job motivation, skills and knowledge are associated with work performance. 31 people were investigated in the company. The results reveal that there is a negative correlation between work motivation -0.413^* , skills, and knowledge -0.572^{**} being statistically significant tests at a level lower than p-value of 0.05 and p-value of 0,01, which implies that the work environment variable did not pass the statistical test. It is concluded that, programs to improve work performance in employees of this organization should be effectively oriented to address work motivation, skills, and knowledge to decrease psychosocial factors in the specific context of study.

Keywords: Factors; performance; motivation; skills; environment.

Introducción

El desempeño laboral puede verse afectado negativamente por el estrés relacionado con el trabajo. Cuando las demandas laborales exceden la capacidad de una persona para afrontarlas, se producen respuestas físicas, emocionales y psicológicas conocidas como estrés relacionado con el trabajo (Aliaga-Herrera et al., 2022). El estrés relacionado con el trabajo puede ser aumentado por factores psicosociales como las demandas laborales, la falta de control y el escaso apoyo social (Guerra, 2020). Una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales es el estrés laboral. Por lo tanto, para mejorar el desempeño laboral, es fundamental comprender las causas y los efectos del estrés relacionado con el trabajo (Bautista Cuello et al., 2020).

Los diversos aspectos sociales y psicológicos del entorno laboral de una persona se conocen como factores psicosociales, que pueden tener un impacto en su bienestar mental y físico, estos riesgos pueden incluir acoso laboral, violencia, estrés y acoso sexual (Aguilar Velásquez, 2022). Es crucial tener en cuenta los factores psicosociales en el lugar de trabajo porque pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral de una persona y su calidad de vida en general (Gutiérrez Lago, 2019). Por lo tanto, comprender la relación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral es fundamental para promover un entorno laboral saludable y productivo.

Según los hallazgos de la investigación, existe una correlación entre los factores psicosociales y el rendimiento en el trabajo. En 2022, Aguilar Velásquez realizó un estudio para determinar la relación entre los factores psicosociales de riesgo y el desempeño laboral de los empleados *Acome* (Aguilar Velásquez, 2022). Los resultados del estudio indicaron que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar negativamente la productividad de una persona en el trabajo.

Por lo que identificar y abordar los factores psicosociales de riesgo puede resultar en un mejor desempeño laboral y bienestar general del personal. Un estudio de Páez-Landeta (2021), encontró que los factores de riesgo psicosocial tienen una relación moderada con el desempeño laboral, lo que hace que los empleados estén preocupados y nerviosos. Por lo tanto, para garantizar un entorno de trabajo saludable y productivo, es fundamental que las empresas prioricen el manejo de los factores psicosociales (Páez-Landeta et al., 2021).

Las razones del estrés laboral pueden variar de un individuo a otro. Sin embargo, las causas más comunes de estrés en el trabajo están relacionadas con los riesgos psicosociales asociados con la organización y el diseño del trabajo (Guerra García, 2020). Estos factores pueden incluir largas horas de trabajo, alta carga laboral y falta de control sobre el trabajo, las malas relaciones con los compañeros de trabajo y la falta de apoyo de la gerencia (Aliaga-Herrera et al., 2022). Todos estos elementos pueden aumentar el estrés asociado con el trabajo, lo que puede afectar negativamente el desempeño laboral.

El impacto del estrés laboral en el desempeño puede ser significativo. El estrés laboral puede reducir la satisfacción laboral, el ausentismo y la productividad (Páez-Landeta et al., 2021). Además, el estrés laboral puede causar enfermedades cardiovasculares y respiratorias, por lo tanto, es esencial que los empleadores reconozcan el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral y tomen medidas para reducir los riesgos psicosociales en trabajo (Bautista Cuello et al., 2020). Los empleadores pueden mejorar el desempeño laboral, aumentar la satisfacción laboral y promover el bienestar general de los empleados al abordar las causas del estrés relacionado con el trabajo.

Una estrategia clave para mejorar los factores psicosociales y el desempeño laboral es crear un entorno de trabajo positivo, esto se puede lograr promoviendo una cultura de respeto, comunicación abierta y colaboración entre los empleados. La creación de ambientes de trabajo positivos también puede ser posible con estructuras organizativas que fomenten la participación y el involucramiento de los empleados en los procesos de toma de decisiones (Aguilar Velásquez, 2022). Un entorno laboral positivo puede reducir el estrés y mejorar el bienestar de los empleados, lo que puede aumentar la satisfacción y el rendimiento laborales. Por lo tanto, para mejorar los factores psicosociales y el desempeño laboral, las organizaciones deben priorizar la creación de un ambiente de trabajo positivo (Páez-Landeta et al., 2021).

Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de la empresa *Austroforja* en la Ciudad de Cuenca-Ecuador.

Metodología

El presente trabajo de titulación que tiene como título “Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de *Austroforja* en Cuenca – Ecuador” está enfocado en una perspectiva positivista (Veliz et al., 2012). El cual pretende analizar los fenómenos de manera objetiva y los resultados deben ser verificados mediante pruebas estadísticas las que demostraran una aprobación o un rechazo a la hipótesis. El tipo de investigación es cuantitativo ya que tiene un tipo de diseño no experimental, porque se medirán las variables dependientes e independientes y sus respectivas relaciones de manera precisa (Agudelo & Aignerren, 2008).

El método científico es un proceso sistemático que se utiliza como resultado del conocimiento válido y confiable del mundo natural; resuelve la relación de causa y efecto ya que trabaja con variables de investigación (Castán, s.f.). La pregunta científica surgió a partir de la observación cuidadosa, objetiva y basada en la evidencia que da como resultado el diseño de la investigación. La hipótesis se acerca a una definición tentativa del fenómeno de estudio como solución al problema científico. Romaní et al., (Romaní Romaní et al., 2022). Los resultados del proceso de investigación que dieron lugar a la inferencia de conclusiones y recomendaciones fue la base para el análisis.

El alcance de esta investigación fue exploratorio, descriptivo y correlacional, este estudio fue exploratorio porque se investigó el objeto de estudio dentro de su contexto que no se encuentra totalmente definido (Rivero Gracia et al., 2023). Fue descriptivo porque explica, puntualiza, exterioriza e identifica a los elementos propios de las variables de investigación y por último el estudio correlacional ya que investigó la relación entre la variable dependiente con las variables independientes estableciendo una correspondencia causa, efecto (Pérez Aguirre, 2020).

El corte de la investigación cuantitativa fue transversal, no probabilística- intencional y no experimental ya que el investigador no manipuló deliberadamente a las variables de estudio y no se selecciona a los participantes al azar, sino que se escogen de manera intencional (Quevedo Arnaiz, 2022). Los datos fueron obtenidos en un solo punto del espacio. El marco muestral fueron las bases de datos de los sujetos de estudio entregados por la empresa “Austroforja” ubicada en la ciudad de Cuenca en la calle Cornelio Vintimilla, para el tamaño de la muestra se realizó una técnica censal para los 45 sujetos de estudio (Aliaga-Herrera et al., 2022). La técnica que se aplicó fue de encuesta, el instrumento fue un cuestionario que consta de dos partes en la primera parte se encuentra el encabezado, las variables con sus respectivas definiciones y los ítems que fueron realizados con escala de Likert en donde se asignaron 5 opciones de respuestas siendo:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

En la segunda parte del instrumento de medición se encuentran las variables de control que caracterizaron al sujeto de investigación (Vargas Vargas, 2022).

La validación de contenido del instrumento de medición se realizó mediante la opinión de expertos, se procedió a enviar a tres jueces un instrumento en donde se encontraban las variables con sus respectivas definiciones e ítems en las cuales se encontraban opciones de:

- 1: Irrelevante
- 2: Poco relevante
- 3: Relevante
- 4: Muy relevante

Se procedió a sumar las calificaciones y se obtuvo un promedio, con lo que los ítems que adquirieron un puntaje de 3.5 hasta 4 son los ítems que permanecieron para realizar la prueba de pilotaje (Guerrero Fernández et al., 2022). Todo este proceso ayudó a perfeccionar el instrumento de medición para realizar la prueba piloto que se ejecutó a quince sujetos de estudio (Cartagena-Torres et al., 2022). La fiabilidad del instrumento se midió a través del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde se obtiene un umbral de 0,685 por variable y se calculó también el coeficiente de la escala general, mediante pilotaje a quince sujetos de estudio (Chávez-Melo, 2022). (Véase en la tabla 1)

Tabla 1. Medición de fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach.

		Ítems prueba piloto	Alpha Cronbach Final
Variables Independientes	X1 = Ambiente Laboral	3	0,803
	X2 = Salud Mental y Física	2	0,508
	X3 = Motivación Laboral	2	0,517
	X4 = Habilidades y Conocimientos	5	0,617
	X5 = Nivel Educativo	6	0,807
Variables Dependientes	Y1 = Desempeño Laboral	6	0,701
	Alpha de Cronbach de la escala general	24	0,685

Nota. Alpha de Cronbach por variables y escala general (2022).

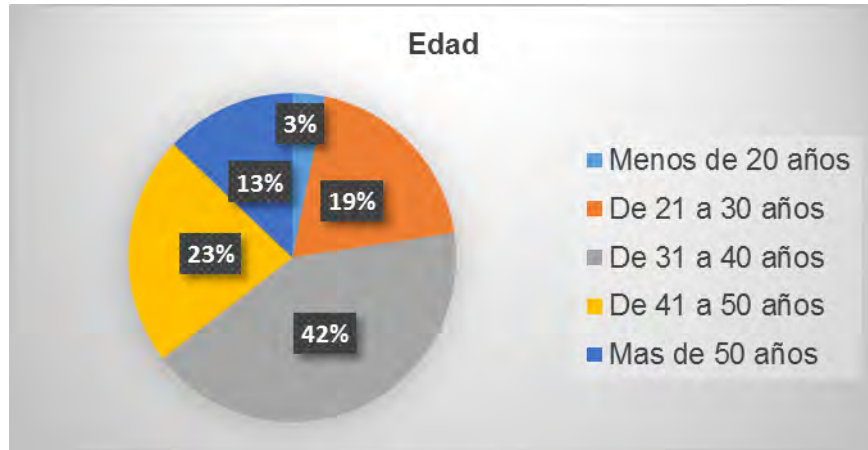
Resultados

Los resultados de la investigación se presentan en dos momentos: el primer espacio se caracteriza al sujeto de estudio con los resultados de las variables de control en segundo lugar se describe los resultados de la prueba de parametría, el histograma de frecuencias y las correlaciones no paramétricas.

Caracterización del sujeto de estudio

Las características de los sujetos de investigación se detallan en las variables de control. La variable edad muestra una población en su mayoría en un rango de 31 a 40 años (42%), el 23 % corresponde a la población adulta de un rango de 41 a 50 años, la población joven de 21 a 30 años en un 19%, la población de edad más de 50 años en un 23% y con un 3% la población menor de 20 años. (Véase la figura 1). Como se observa de igual manera en el estudio de que la población estudiada con más porcentaje es la de 31 a 40 años con un 36% y la de menor porcentaje es la de 60 años con un 3,4% (Jacome, 2021).

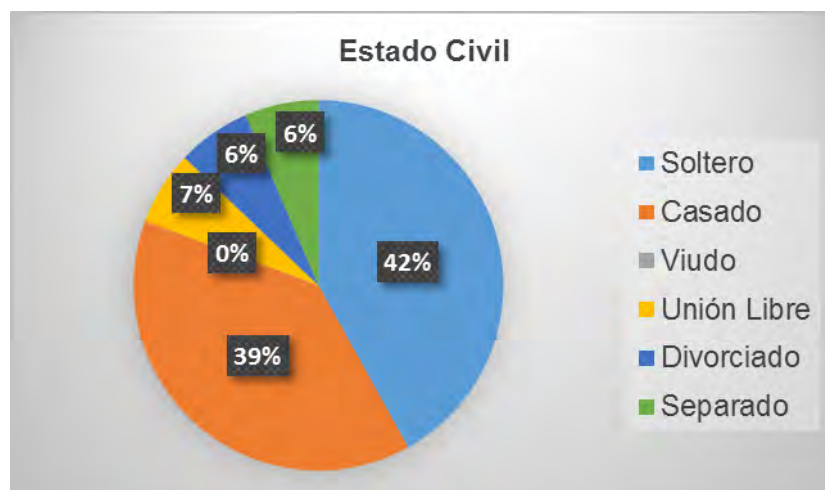
Figura 1. Edad.



Fuente: Elaboración propia.

El estado civil de los trabajadores en esta empresa es muy importante ya que se engloba dentro de salud mental y física para que exista un buen desempeño laboral. Las personas de estado civil soltero evidencian un mejor desempeño laboral y son un 42%, el 39% casado, 7% unión libre, 6% divorciado, 6% separado y 0% viudo. (Véase la figura 2).

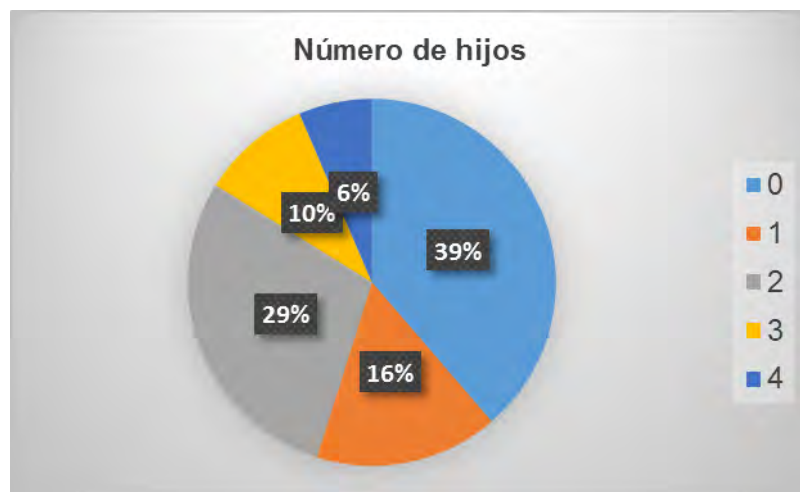
Figura 2. Estado Civil.



Fuente: Elaboración propia.

La variable número de hijos permite visualizar si los colaboradores pueden mantener sus cargas familiares o necesitan ingresos extras que podrían desembocar en ausentismo laboral o búsqueda de nuevos empleos. La población que no tiene hijos es la mayoría con un 39%, le sigue el 29% con 2 hijos, en tercer lugar, con un hijo el 16%, en un 10% colaboradores con 3 hijos y por último el 6% que tienen 4 hijos. (Véase la figura 3). En el estudio de (Jácome, 2021) se evidencio que la población mayoritaria es la que tiene hijos en un 63,8%.

Figura 3. Número de hijos.



Fuente: Elaboración propia.

Prueba paramétrica

Se aplicó una prueba de paramétrica para conocer el comportamiento de los datos en el área bajo la curva. La prueba estadística corresponde al test de Shapiro Wilk porque $n=31$ sujetos de estudios. Los resultados de las variables de investigación son estadísticamente significativos al ser menores al p-valor 0,05. En consecuencia, la distribución de los datos tiene un comportamiento sesgado que se advertirá con mayor precisión en el histograma de frecuencias. Por tanto, se aplicó la correlación de Spearman. Como dijo Vilá citado en (Solis Muñoz, 2022). (Véase en la tabla 2)

Tabla 2. Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov*			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Prom_Desempeño Laboral	0,128	31	0,200*	0,929	31	0,04
Prom_Salud Mental Física	0,155	31	0,056	0,931	31	0,047
Prom_Motivación Laboral	0,142	31	0,116	0,931	31	0,046
Prom_Habilidades Conocimientos	0,137	31	0,148	0,922	31	0,027
Prom_NivelEducativo	0,164	31	0,033	0,893	31	0,005

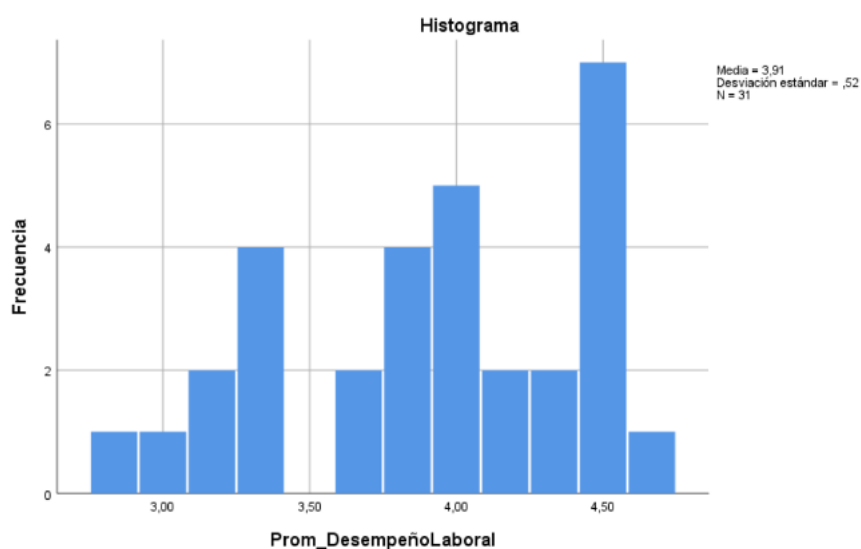
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: Adaptado de las salidas del SPSS, 2023.

Análisis del histograma de frecuencias

En la figura 5 se presenta el histograma de los resultados. El promedio es de 3,91 con una desviación estándar de 0,52. Significa que los datos están mayormente agrupados entre 3,39 y 4,43. La figura muestra un sesgo natural a la izquierda por lo que se confirma una distribución no paramétrica. Como dijo Angulo citado en (Solis Muñoz, 2022). (Véase en la figura 4)

Figura 4. Histograma de Prom_Desempeño Laboral.



Nota: Adaptado de las salidas del SPSS, 2023.

Correlaciones no paramétricas

En la tabla 3 se presentan los resultados de las siguientes correlaciones no paramétricas obtenidas en la investigación. La variable Prom_MotivaciónLaboral presenta una correlación negativa de (-0,413*) a un nivel de significancia bilateral de 0,021 menor al p-valor de 0,05 por lo tanto, es estadísticamente significativa. A medida que disminuye la motivación laboral disminuye el desempeño laboral o viceversa. La variable Prom_Habilidades Conocimientos tiene una correlación negativa de -0,572** (Sig. 0,001) menor al p-valor de 0,01. Implica que, a menos habilidades y conocimientos, incrementa el mal desempeño laboral, en donde se analizó las habilidades para desempeñar eficazmente su trabajo, si el colaborador se siente competente con sus conocimientos y si los empleados están dispuestos a adquirir nuevos conocimientos. Las variables Prom_Salud Física con un coeficiente de -0,323, una significancia bilateral de 0,077 y la variable Prom_Nivel Educativo con un coeficiente de -0,100 (Sig. 0,593), no son estadísticamente or DesempeñoLaboral en este contexto (Müller, 2020). (Véase en la tabla 3)

Tabla 3. Correlaciones.

		Correlaciones					
		Prom_Desempeño Laboral	Prom_Salud Mental Física	Prom_Motivación Laboral	Prom_Habilidades Conocimientos	Prom_Nivel Educativo	
Rho de Spearman	Prom_Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,323	0,413*	0,572**	0,100
		Sig. (bilateral)		0,077	0,021	0,001	0,593
		N	31	31	31	31	31
	Prom_Salud Mental Física	Coeficiente de correlación	0,323	1,000	0,195	0,544**	0,243
		Sig. (bilateral)	0,077		0,293	0,002	0,188
		N	31	31	31	31	31
	Prom_Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	0,413*	0,195	1,000	0,571**	-0,056
		Sig. (bilateral)	0,021	0,293		0,001	0,764
		N	31	31	31	31	31
	Prom_Habilidades Conocimientos	Coeficiente de correlación	0,572**	0,544**	0,571**	1,000	0,217
		Sig. (bilateral)	0,001	0,002	0,001		0,24
		N	31	31	31	31	31
	Prom_Nivel Educativo	Coeficiente de correlación	0,100	0,243	-0,056	0,217	1,000
		Sig. (bilateral)	0,593	0,188	0,764	0,24	
		N	31	31	31	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Se presenta la discusión de los resultados de la investigación desempeño laboral.

Un estudio en el contexto ecuatoriano halló que en efecto las variables motivación laboral y habilidades y conocimientos sí guardan correlación con la variable de desempeño laboral, ya que menciona que la motivación laboral es el tema más relevante ya que si existe una buena motivación va a también a surgir un buen desarrollo y productividad laboral, a lo que se respecta sobre la siguiente variable que corresponde a habilidades y conocimientos, realizaron encuestas en donde se evidenció que el 57,32% eligió que mientras menos habilidades y conocimientos menor será el desempeño laboral (Bohórquez, 2020).

Por otro lado, en el contexto ecuatoriano, una investigación sobre el fenómeno de estudio no encontró asociación entre las habilidades y conocimientos con el desempeño laboral lo que contradice el hallazgo empírico en este estudio (Sumba Bustamante et al., 2022).

Una de las variables que, en el presente estudio no fue estadísticamente significativa fue salud mental y física, pero, un estudio peruano sí lo encontró correlacionado con el desempeño laboral, en donde se demuestra que existe una relación directamente proporcional entre las dos variables con un 0,657 y una significancia bilateral de 0,000.

(Dias Ledesma et al., 2022) En un estudio descriptivo transversal mexicano encontró una asociación positiva entre la variable nivel educativo con el desempeño laboral, lo que en este presente estudio no se encontró estadísticamente significativo.

Conclusión

En función de la pregunta general de investigación ¿Qué factores de riesgo psicosocial están relacionados con el desempeño laboral en los empleados de la empresa *Austroforja* en Cuenca-Ecuador? y del objetivo general: Analizar los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el personal de la empresa *Austroforja* en la Ciudad de Cuenca-Ecuador. El análisis responde a la pregunta de investigación porque determina que, los factores de riesgo psicosocial como la motivación laboral, las habilidades y conocimientos, presentan una correlación positiva con el desempeño laboral, de igual manera responde al objetivo general de la investigación ya que existe suficiente evidencia estadística que sustenta los hallazgos en el contexto específico de estudio.

En efecto mediante investigación aplicada se determinó que la motivación laboral, habilidades y conocimientos están asociadas negativamente al desempeño laboral, como se mencionó en un estudio ecuatoriano reveló que la motivación laboral es el argumento más importante ya que si los colaboradores se encuentran motivados van a presentar un mejor desempeño y por ende una productividad eficiente, de igual manera con el tema de habilidades y conocimientos los trabajadores confirmaron que entre menos destrezas en el ámbito laboral hayan obtenido, el desempeño no va a ser el adecuado.

En tanto que la salud mental y física, el nivel educativo no obtuvo evidencia estadísticamente significativa en esta investigación, pero en un estudio peruano, encontró una estrecha relación entre la salud mental y física con el desempeño laboral.

La variable ambiente laboral no paso la prueba estadística, a pesar de que si existen varias investigaciones que relaciona el clima laboral con el desempeño laboral, como en un estudio ecuatoriano en donde se menciona que mientras el ambiente laboral no sea el adecuado va a afectar directamente al desempeño laboral de los trabajadores. A lo que respecta la variable nivel educativo en esta investigación no se presentó una correlación con el desempeño laboral, pero en un estudio mexicano se demostró que existe una relación importante.

Se concluye que, los programas para mejorar el desempeño laboral en los empleados de esta organización deben estar orientados eficazmente a tratar la motivación laboral, habilidades y conocimientos si se quiere disminuir los factores psicosociales en el contexto específico de estudio.

Referencias

- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. Centro de Estudios de Opinión. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>
- Aguilar Velásquez, A. (2022). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en trabajadores atendidos en Policlínico de una empresa minera del Sur Peruano, 2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82577>
- Aliaga-Herrera, C., Portocarrero-Ramos, C., & Ávila-Miñán, M. (2022). Diseño, validez y confiabilidad de una Escala de Conciencia Ambiental. *Puriq*, 4, e423. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.423>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Cartagena-Torres, É., Vargas-Hernández, Y., Cuevas-Rodríguez, G.N., & Rubio-Rincón, G.S. (2022). Validación de un instrumento para la evaluación del consentimiento informado y su uso en investigación en estudiantes universitarios. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 19(2), 13-14. <https://doi.org/10.19052/sv.vol19.iss2.7>
- Castán, Y. (s.f.). Introducción al método científico y sus etapas. *Instituto Aragónés de Ciencias de la Salud*. <https://claustrouniversitariodeorientee.edu.mx/pedagogia-linea/introduccionalmetodocientificosusetapas.pdf>
- Chávez-Melo, G., Cano Robles, A., & Navarro Rangel, Y. (2022). Validación inicial de un instrumento para medir la competencia digital docente. *Campus Virtuales*, 11(2), 97-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8569559>

- Días Ledesma, S.K., García León, S.M., & Yáñez Corrales, Á.C. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. *Horizonte De Enfermería*, 33(2), 123–131. <https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
- Guerra García, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría socio cultural de Vygotsky para comprenderla construcción del conocimiento en el ser humano. *Revista Dilemas Contemporáneo*, 7(2), 1-21. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2033/2090>
- Guerrero Fernández, A., Rodríguez Marín, F., Solís Ramírez, E., & García Díaz, J. E. (2022). Validación de un cuestionario sobre Alfabetización Ambiental mediante juicio de expertos. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 19(3). https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2022.v19.i3.3101
- Gutiérrez Lago, P. (2019). La importancia de medir los factores psicosociales en el lugar trabajo. <https://ucsc.cl/medios-ucsc/noticias/la-importancia-de-medir-los-factores-psicosociales-en-el-lugar-trabajo/>
- Jácome, M. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica. Electrónica*, 43(5). <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v43n5/1684-1824-rme-43-05-1254.pdf>
- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador* [Tesis de maestría, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/10481/67219>
- Páez-Landeta, R.P., Santamaría-Albuja, H.M., Albán-Medina, M.J., Albán-Pérez, G.G., & Landeta-Bejarano, L.G. (2021). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *UDA AKADEM*, 7, 8-27. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi7.368>
- Pérez Aguirre, L. (2020). *Efectos de la rotación de turnos en la salud mental y física y la conciliación familiar en trabajadores de un recinto de ocio* [Tesis de Maestría, Universitat Politècnica de Catalunya]. Repositorio Institucional <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/330890?show=full>
- Quevedo Arnaiz, N.V. (2022). Incidencia grupal en la formación ética profesional desde el eje transversal investigativo. *Conrado*, 18(85). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200037
- Rivero Gracia, P., Aso Morán, B., & García-Ceballos, S. (2023). Progresión del pensamiento histórico en estudiantes de secundaria: Fuentes y pensamiento crítico. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, 1-16. <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e09.4338>
- Romaní Romaní, F.R., Wong Chero, P., & Gutiérrez, C. (2022). Formación por competencias en investigación científica basada en el diseño curricular en una facultad de medicina humana. *Anales de la Facultad de Medicina*, 83(2), 139-146. <https://doi.org/10.15381/anales.v83i2.21996>

Solís Muñoz, J.B. (2022). *Factores que impulsan la innovación incremental de la manufactura del sombrero de paja toquilla en Azogues y Biblián, Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio Institucional <http://eprints.uanl.mx/23002/1/1080315801b.pdf>

Sumba-Bustamante, R.Y., Moreno-Gonzabay, P.L., & Villafuerte-Peñañiel, N.A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>

Vargas Vargas, G.C. (2022). Aplicación de la teoría rennis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

Veliz, R., Ceballos, V.P., Valenzuela, S.S., & Sanhueza, A.O. (2012). Análisis crítico del paradigma positivista y su influencia en el desarrollo de la enfermería. *Index de Enfermería*, 21(4), 224-228. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962012000300010>

Autores

Bibiana Alexandra Morales Ordoñez. Médico general, actualmente finalizando el programa de cuarto nivel en Medicina Ocupacional.

José Luis Solano Peláez. Profesor Investigador de la Universidad Católica de Cuenca, Ingeniero Químico y Magister en Medio ambiente, Candidato a PhD de la Universidad de Cuyo – Argentina.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.