

01

Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad

**Psychosocial Risk Factor and Job Performance of
City Museum Administrative Staff**

FECHA DE RECEPCIÓN: 23/07/2019
FECHA DE APROBACIÓN: 9/02/2020

Resumen



Rubén Patricio Páez Landeta¹
Hernán Marcelo Santamaría Albuja²
María Judith Albán Medina³
Guido Germán Albán Pérez⁴
Luis Gonzalo Landeta Bejarano⁵

El Factor de Riesgo Psicosocial afectó de forma directa al talento humano en su desempeño laboral, principalmente, en su salud física y psicológica, como también causó inconvenientes y obstáculos importantes en el personal administrativo del Museo de la Ciudad, en sus políticas, procedimientos y reglamentos internos. Este estudio demostró que el desempeño laboral de los colaboradores, tiene una relación moderada, lo cual, generó nerviosismo e intranquilidad por su estabilidad laboral, cambios y traslados a otros sitios de trabajo de la Fundación. Los resultados permitieron afirmar que hubo una relación directamente inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los cuarenta empleados. Se recomendó actualizar la información ocupacional, definir los puestos de trabajo, mejorar las condiciones y sitios de trabajo; Es decir, se debe considerar cómo el puesto aporta valor a la organización, cómo contribuye a la productividad, así como cuánta oportunidad ofrece y quién lo desempeña para emplear sus capacidades; además, por lo que el colaborador desempeña sus funciones con el fin de fortalecer, mejorar la productividad y el clima laboral del Museo de la Ciudad.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Factor Riesgo Psicosocial, Talento Humano.

-
- 1 U. Central del Ecuador • rppaez@uce.edu.ec • <https://orcid.org/0000-0002-5131-1373>
2 U. Central del Ecuador • h_msa@hotmail.com • <https://orcid.org/0000-0002-9588-6101>
3 U. Central del Ecuador • majualban30@hotmail.com • <https://orcid.org/0000-0001-6684-0019>
4 U. Central del Ecuador • guidoalban62@hotmail.com • <https://orcid.org/0000-0003-4893-0023>
5 U. Central del Ecuador • luislandeta2000@hotmail.com • <https://orcid.org/0000-0002-2985-3395>

Abstract

The Psychosocial Risk Factor directly affected human talent in their work performance, mainly in their physical and psychological health, as well as caused significant inconveniences and obstacles in the administrative staff of the City Museum, in its policies, procedures and regulations internal This study showed that the work performance of employees has a moderate relationship, which generated nervousness and restlessness due to their job stability, changes and transfers to other work sites of the Foundation. The results allowed us to affirm that there was a directly inverse relationship between psychosocial risk factors and work performance in the forty employees. It was recommended to update occupational information, define jobs, improve working conditions and sites; In addition, there should be no political persecution, so the collaborator performs his duties in order to strengthen, improve productivity and the work environment of the City Museum.

Keywords: Work Performance, Psychosocial Risk Factor, Talent job.



Introducción

El estudio *Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad*, tiene como objetivo determinar los factores psicosociales de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores del área administrativa de una institución del sector público, a fin de conocer la problemática y plantear alternativas en beneficio de la salud de los trabajadores.

Desde la problemática planteada, este trabajo de investigación buscó responder a dos preguntas de investigación: ¿Cuál es la relación entre el factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal administrativo del Museo de la Ciudad de Quito? y ¿Cuánto afecta la presencia de riesgo psicosocial al desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad de Quito? Los resultados afirman que hubo una relación directamente inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los cuarenta empleados.

Se debe recalcar que el factor de riesgo psicosocial se manifiesta en demandas psicológicas, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, tiempo de trabajo, autonomía, relaciones y apoyo social, variedad de actividades, contenido y carga de trabajo. Actualizar la información ocupacional, definir los puestos de trabajo, mejorar las condiciones y sitios de trabajo son, entre otras recomendaciones, aquellos parámetros que permitirán mejorar la productividad y el clima laboral del Museo de la Ciudad.

Es necesario recordar que la legislación ecuatoriana obliga a que todas las empresas, tanto del sector público como privado, realicen la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención; en este contexto, se determinó que más allá de la obligación legal, es importante prestar atención a la intervención sobre los riesgos psicosociales y los efectos evidentes en la salud y como resultado, tendrá un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento de la producción o servicio.



El mejoramiento de la conducta organizacional es la principal preocupación de quienes integran las organizaciones. El directivo, el profesional, el oficinista y el operario, todos ellos trabajan con otras personas, lo cual, influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo. En este sentido, los gerentes que representan el sistema administrativo (quienes toman las decisiones), deben tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización; asimismo, los gerentes deben crear un ambiente en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente en su desempeño laboral (Atalaya, 1999).

En este marco referencial, los aspectos que más importancia tienen para el trabajador son la satisfacción que le produce la labor que desempeña y aquellos que rodean a su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por lo tanto, suele poner mayor dedicación al desempeño laboral. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos y con mayores índices de productividad, lo cual, lleva al desarrollo empresarial (Atalaya, 1999).

“Los factores psicosociales han cobrado especial importancia en los últimos años, dado a los estudios acerca del factor de riesgo psicosocial y sus secuelas, tanto en el desempeño laboral como en el crecimiento de afecciones de salud, especialmente, en la población trabajadora” (Rodríguez, 2009, p 130). En el caso de este estudio, el 40% de datos los investigados presentan el nivel más elevado en los riesgos psicosociales y el desempeño laboral con un nivel eficiente. Otros resultados encontrados fueron que el factor de riesgo psicosocial es elevado entre hombres y mujeres, dando un porcentaje del 90%, creando nerviosismo en el personal por perder su puesto de trabajo, aumentando la rotación de personal y los despidos intempestivos. La edad comprendida en el rango de 32 a 41 años, presentó el nivel más alto del factor de riesgo psicosocial, relacionado con los otros factores.

“Los factores psicosociales son aquellas características de las normas de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos” (Moncada y Serrano, 2000, p.168). En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición. La organización del trabajo es el origen de esta exposición y el estrés es el detonante del efecto, es decir, de la enfermedad o de la alteración de la salud que se puede producir. “Los riesgos psicosociales forman parte de los denominados «riesgos emergentes», tan importantes o más que cualquiera de los riesgos más conocidos o clásicos (seguridad e higiene) y cómo éstos tienen el origen en unas condiciones de trabajo deficientes, en este caso, organizativas” (Psqcat 2000, p. 21); actualmente, se dispone de numerosas evidencias científicas que confirman que las exposiciones a los factores de riesgo psicosocial afectan a la salud. A corto plazo, se encontró que, a través de lo que denominamos estrés se incluyen diversos aspectos de la salud física, mental y social.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés a largo plazo, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esquelético y mentales; consecuencias de malas condiciones laborales, concretamente, de una deficiente organización del trabajo. Se llaman «psico» porque nos afectan a través de la psique y «sociales» porque su origen es social, a causa de determinadas características de la organización del trabajo. Debe quedar claro que los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que, tienen su origen en las condiciones de trabajo y, específicamente, en aquellas derivadas de su organización (García, 2011).

El desempeño laboral se considera como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. “El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados” (Proaño, 2014, p. 47). Estos tres aspectos del desempeño se pueden subdividir de la siguiente manera:

- **Atributos del cargo:** Son aquellos aspectos que miden el conocimiento del puesto, la pericia en la ejecución de las tareas, experiencia y solvencia para ejecutar su trabajo.
- **Rasgos individuales o de conducta:** Son inherentes a la persona, tales como: puntualidad, compromiso, responsabilidad, cooperación, motivación, trato, etc.
- **Factores de rendimiento:** Se aplican al logro de las metas del cargo en aspectos tales como: productividad, calidad, ventas, utilidades y oportunidad" (Realpe, 2012, p. 37).

Planteando la siguiente pregunta de investigación se buscó conocer ¿Cuál es la relación entre el factor de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, en el personal administrativo del Museo de la Ciudad de Quito?

Materiales y métodos

La investigación se realizó en el Museo de la Ciudad, ubicado en la calle García Moreno E1-47 y Rocafuerte de la ciudad de Quito, establecimiento de servicio público, del área administrativa.

La ejecución de la investigación constó de tres fases: 1) Fase inicial (diagnóstico), 2) Fase de socialización de la investigación y acuerdos, 3) Fase investigativa y operativa (la investigación de campo y elaboración del respectivo informe).

La investigación es de tipo mixto, correlacional y corte transversal. Las técnicas utilizadas son: la observación y la entrevista individual. Los materiales que se utilizaron fueron: encuesta estructurada demográfica, cuestionario desempeño laboral y F Psico 3.0.

Los individuos de este estudio fueron 51 trabajadores de nómina, de género masculino como femenino, en un rango de edad de 20 a 61 años, quienes se encontraron en su puesto laboral como mínimo noventa días, de los cuales, 40 personas cumplieron con todos los requisitos para participar en el proceso investigativo; de estas, 11 personas fueron excluidas y eliminadas, unas por no tener el tiempo mínimo de trabajo en la institución y otras por no haber llenado correctamente los formularios.

Para fines de investigación, se consideró como estudio a toda la población administrativa, es decir, que se aplicó los instrumentos de investigación a los 40 colaboradores del área administrativa del Museo de la Ciudad quienes cumplieron con los criterios de inclusión y con el deseo de colaborar en el proceso investigativo (Ver Tabla No. 1).

Tabla 1. Edad (años)

Edad	F.	F.%
20-31	9	22.5%
32-41	18	45.0%
42-51	10	25.0%
52-61	3	7.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Encuesta estructurada demográfica
Elaborado por: Los investigadores

Criterios de inclusión

Tiempo de trabajo en la institución (>90días)

Nivel de instrucción, (tercer nivel, cuarto nivel)

Edad (20 a 61 años)

Criterios de exclusión

Directora Ejecutiva del Museo de la Ciudad

Personal de servicios

Practicantes

Criterios de eliminación

- Personal Administrativo que han iniciado su labor menos de noventa días.
- Trabajadores que falten en el día de la toma de información.
- Personal que no quiera colaborar con la investigación.
- Personal que se encuentre con su salud no recomendable para una evaluación.

Métodos

- Observación
- Inductivo
- Deductivo
- Estadístico

Técnica

- Encuesta Demográfica
- Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial F Psico 3-0
- Evaluación del desempeño laboral por Competencias (Paredes y Asociados)

Instrumento

- Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (F Psico 3-0)
- Cuestionario de desempeño laboral por competencias del Museo de la Ciudad.

Plan de análisis

- Tener claro los objetivos propuestos en la investigación.
- Seleccionar el personal administrativo del Museo de la Ciudad, quienes participarán en el estudio de investigación.
- Solicitar la autorización de la Directora Ejecutiva del Museo de la Ciudad para realizar el estudio.

Instrumentos

Descripción de los Factores de Riesgo: El F-Psico 3.0, método de evaluación factores psicosociales consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples. A continuación, información sobre nueve factores:

1. Tiempo de Trabajo (TT)
2. Autonomía (AU)
3. Carga de Trabajo (CT)
4. Demandas Psicológicas (DP)
5. Variedad/Contenido (VC)
6. Participación/Supervisión (PS)
7. Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)
8. Desempeño de Rol (DR)
9. Relaciones y Apoyo Social (RAS)

Resultados

Usando el programa SPSS v. 24.0 se encontró la fiabilidad del instrumento del F-Psico 3.0 que se presenta en la Tabla 2 en un nivel de excelente.

Tabla 2. Fiabilidad Cuestionario F-Psico 3.0

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No. De elementos
0.85	44

Fuente: F-Psico 3.0

Elaborado por: Los investigadores

Para cada uno de los factores, así como la escala global, se ha obtenido el coeficiente de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento. Los criterios de interpretación (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000) se detalla a continuación (Ver tabla 3):

Tabla 3. Criterio para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach F-Psico

Coeficiente alfa $\geq 0,85$ es excelente	Coeficiente alfa $0,60 \leq r < 0,70$ Adecuado pero con Déficit
Coeficiente alfa $\leq 0,80$ $r < 0,85$ es bueno	Coeficiente alfa $r < 0,60$ es Inadecuado
<i>Coeficiente alfa $\leq 0,70 < 0,80$ es Adecuado</i>	

Fuente: F-Psico 3.0

Elaborado por: Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000

Para la variable dependiente, Evaluación al desempeño, se clasificaron siete dimensiones: Efectividad personal, relaciones interpersonales, habilidades de supervisión, habilidades administrativas y gerenciales, conocimiento, habilidades relacionadas con el cargo y motivación.

Tabla 4. Fiabilidad Cuestionario Desempeño Laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No. De elementos
0.908	24

Fuente: F-Psico 3.0
 Elaborado por: Investigadores

Este estudio se realizó en el Museo de la Ciudad de Quito, al personal administrativo, con una muestra de 40 personas, de los cuales, 21 (52.5%) son mujeres y el 19 (47.5%) son hombres con formación académica de: tercero y cuarto nivel. La edad de los participantes fue entre 20 y 61 años. La mayor cantidad de trabajadores se encontraron en el rango de 32 años a 40 años de edad, en relación al sexo tenemos que los factores psicosociales afectan más a las mujeres que a los varones y, por ende, al desempeño laboral.

Tabla 5. Riesgos Psicosocial y Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL							
		Muy bueno		Eficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%
Riesgos Psicosociales	Adecuado	3	7,5	6	15	9	22,5
	Riesgo Elevado	7	17,5	5	12,5	12	30
	Riesgo muy Elevado	3	7,5	16	40	19	47,5
	Total	13	32.5	27	67,5	40	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral y riesgos psicosociales
Elaborado por: Los investigadores

En la tabla 5 se muestra el total de dimensiones de factores de riesgo psicosocial y el total de dimensiones de evaluación al desempeño. En desempeño laboral, el 32,5% corresponde al nivel de muy bueno y el nivel eficiente con el 67,5%; sobre los riesgos Psicosociales, el nivel de riesgo muy elevado es 47,5%, en el nivel de riesgo elevado es el 30% y el 22,5% corresponde al nivel adecuado. Realizando un análisis bivariado tenemos el 40,5% corresponde al desempeño laboral con un nivel eficiente y riesgos psicosociales un nivel de riesgo muy elevado.

Los resultados de la correlación entre las variables de desempeño laboral y riesgos psicosociales usando el método de chi-cuadrado se tiene: el valor calculado usando el programa Geogebra v 5.0 es de 0.1387 con dos grados de libertad; y, el valor teórico con el 5% de error y dos grados de libertad tomado de la tabla de chi-cuadrado conocido como el valor teórico se tiene 5.99. Se puede afirmar que sí existe una correlación entre las variables de Desempeño Laboral y los Riesgos Psicosociales y, como se presenta sus valores, tendríamos una correlación inversa; es decir, a mayor Riesgo Psicosocial, menor será su desempeño laboral.

Discusión

Señalamos dos investigaciones anteriores que se refieren al tema en estudio:

- De las 72 personas investigadas del personal administrativo de Tesalia en Machachi, los resultados fueron las categorías de bueno a excelente en el desempeño, a pesar de los factores psicosociales negativos. Realizando un análisis breve podríamos decir que sus resultados vienen a ser semejantes a los resultados obtenidos en la investigación realizada en el Museo de la Ciudad (Realpe, 2012).
- En la investigación realizada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre, con 96 funcionarios, se evidencia que los Riesgos Psicosociales inciden directamente en forma negativa en su desempeño laboral, valores que son similares a los obtenidos en la Investigación del Museo de la Ciudad, motivo por el cual, las dos instituciones, tanto los colaboradores del Museo de la Ciudad y la Cooperativa, están relacionados con la atención a personas (Loachamín, 2014).

De esta investigación se puede concluir que sí existió relación entre el factor de riesgo psicosocial y desempeño laboral en el personal administrativo del Museo de la Ciudad de Quito de tipo correlacional inverso. La presencia de riesgo psicosocial de mayor nivel fue el riesgo muy elevado, por lo que afecta al desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad de Quito, sin distinción de sexo.

El nivel más significativo encontrado en el proceso investigativo del desempeño laboral, fue el eficiente y no llegaron a marcar ningún investigado en el nivel de la deficiencia por existir otros factores que intervienen en el proceso laboral.

Si consideramos las dos escalas de riesgo elevado y muy elevado se tiene más de la mitad de trabajadores con este problema de los riesgos laborales y, por ende, viene a repercutir en el desempeño laboral. También el desempeño laboral en la mayor parte de la población investigada, su nivel es eficiente, esto no quiere decir que su desempeño fuera óptimo, pero, sí podremos mejorar esta actividad tomando los correctivos necesarios.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Eco Ediciones.
- Andrade, V. (2012). *Diseño e implementación de un sistema de evaluación del desempeño por competencias*. [Tesis de Grado], Universidad Central, Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito.
- Atalaya, M. (Septiembre de 1999). Satisfacción laboral y Producción. *Revista de Psicología, III(5)*, 46-6.
- Benavidez, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicológico en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria, 16*, 222-229. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. I. Thomson, Ediciones.
- Bohlander, S. S. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (S. d. Impresora, Ed.) Colombia, International Thompson.
- Cadena. (2011). *Propuesta de un programa de prevención y protección para la salud*. [Tesis de Pregrado], Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Camacaro, P., & Ferrigno, J. (2003). Factores de riesgo psicosocial. *Scielo Colombia*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000120&pid=S1794-9998200700020001100012&lng=pt
- Castro, J. (2012). *Tecnología de la Seguridad y la Salud*. Tesis. <http://www.monografias.com/trabajos94/riesgo-laboral/riesgo-laboral.shtml>
- Collado, L. (15 de Diciembre de 2008). Prevención de Riesgos Laborales: Principios y marco normativos. *Dirección y Administración de Empresas(15)*, 91-117.
- COMPENSAR. (Julio de 2007). Factores Psicosociales de riesgo laboral. *Gerencia de Gestión Social, 1*. http://www.maximizar.com.co/phocadownload/FACTORES_PSICOSOCIALES_DE_RIESGO_LABORAL.pdf
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

- Enderica, T. (2013). *Creación de un Centro de investigación en seguridad y salud ocupacional para la Universidad de Guayaquil en la Facultad de Ingeniería Industria*. [Tesis de Grado], Guayaquil.
- García, J. (2011). *Riesgos Psicosociales en el sector de la construcción*. [Tesis de Grado], Universidad Politécnica de Valencia.
- Garzón, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. *Scielo*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000133&pid=S1794-9998200700020001100025&lng=pt
- Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. (2008). NTP 703 El método COPSOQ (ISTAS 21, PSCAT 21). *Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*.
- Llaneza, F. (2008). *Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista* (10. edición ed.). Valladolid, España: Lex Nova.
- Mansilla, F., & Favieres, A. (s.f.). *Factores de riesgo en el trabajo*. Madrid-Salud.
- Manual Asociados Paredes. (2010). *Administración de RRHH por competencias*.
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación al desempeño con enfoque en las competencias laborales*. [Tesis], Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango.
- Mencos, L. (2011). *Implementación de la nueva estructura del Instituto Nacional de Bosques*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Moncada, S., & Serrano, C. (2000). NTP 703. *El método COPSOQ*, 1. España.
- Moncada, S., Gimeno, X., Llorens, C., & Font, A. (2007). Exposición laboral a riesgo psicosocial en la población asalariada Española. *Revista Estado de la Cuestión*, 35-45.
- Nogareda, C. INSHT. (2006). *Psicología del Trabajo*. Madrid.
- NTP 443 . (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene*. España. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Nuñez, I. (29 de Julio de 2015). Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST). *OSH-WIKI*. [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)#Links_para_saber_m.C3.A1s](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST)#Links_para_saber_m.C3.A1s)

- OIT. (2000). Introducción a la salud y la seguridad laboral. *La salud y la Seguridad en el trabajo: Colección de módulos*. http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/introduc.htm#II. La amplitud del problema en el mundo
- Peiró, J. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. *Madrid: Eudema*. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Proaño, X. (2014). Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez. (47). Quito, Ecuador.
- Psqcat 21. (2000). *Identificación y evaluación de riesgo a psicosociales*. Copenhagen: Departamento del Trabajo CoPsoQ.
- Queipo, B., & Usecha, M. (3 de Septiembre de 2002). El desempeño laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio La Victoria. *Revista de Ciencias Sociales, Universidad del Zulia, VIII(3)*, 486-496.
- Ramírez. (2015). *Riesgos Psicosociales de los profesores de la Universidad de Granada*. [Tesis de Grado], Granada.
- Realpe, E. (2012). *Identificación de factores psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores*, 37. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Reddi, B. (10 de Julio de 2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Scielo, III(2)*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982007000200011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Rodríguez, M. (enero-junio de 2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral, II(3)*, 127-141.
- Salas, P. (2009). *Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral*. [Tesis Grado científico], Escuela nacional de salud, La Habana.
- Sánchez, A., & Sosa, O. (2014). *Sistema de evaluación del desempeño, bajo el modelo 360 grados, para fortalecer las competencias del personal de televisión educativa y cultural canal 10*. [Tesis de Grado], Universidad de el Salvador Centro America, Facultad de Ciencias Económicas , Escuela de Administración de Empresas, San Salvador.
- Sauter, S., Murphy, L., Hunrrell, J., & levi, I. (s.f.). Factores Psicosociales y de organización. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/>

Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf

Villalobos, G. (2004). Epidemiología de os Factores Psicosociales. *Ciencia y Trabajo*(14), 197-201.

Werther, W., & Davis, H. (oct.dic de 2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica*, 26(4).