

## **Evaluación de los riesgos psicosociales en el Cuerpo de Bomberos de Machala, periodo 2022-2023**

### **Evaluation of psychosocial risks in the Machala Fire Department, period 2022-2023**



Byron Idrovo Hurel<sup>1</sup>  
byih410@hotmail.com  
<https://orcid.org/0009-0004-8073-0165>

Elvia Patiño Vaca<sup>2</sup>  
elvipativ@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-2026-7306>

Recibido: 1/09/2023; Aceptado: 12/12/122023

#### **RESUMEN**

Los riesgos psicosociales se refieren a aquellos factores del entorno laboral que pueden afectar el bienestar psicológico y social de los trabajadores. En el caso específico de los bomberos, su labor implica enfrentarse a situaciones de alto estrés, peligro y trauma, lo que puede tener un impacto significativo en su salud mental y emocional. Durante el periodo mencionado, es fundamental destacar la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el Cuerpo de Bomberos de Machala para garantizar el bienestar y la salud de los bomberos. La exposición frecuente a situaciones de emergencia, la presión constante, los horarios irregulares y las demandas físicas y emocionales intensas pueden generar estrés crónico, ansiedad, depresión y otros trastornos relacionados. Para hacer frente a estos riesgos, es esencial implementar medidas de prevención y promoción de la salud mental en el ámbito laboral. Esto implica proporcionar capacitación adecuada en manejo del estrés, técnicas de afrontamiento y resiliencia, así como fomentar una cultura organizacional que promueva el apoyo mutuo, el reconocimiento y la comunicación abierta. Se puede concluir que los riesgos en este grupo de trabajo, rige en mayor número en el acápite de acoso laboral, con mayor aumento en personal operativo que el administrativo.

---

<sup>1</sup> Magister en Salud Ocupacional. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Ecuador

<sup>2</sup> PhD en Psicología. Observatorio Ecuatoriano de Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Ecuador

**Palabras clave:** riesgos, psicosociales, bomberos, acoso, operativo, administrativo.

## **ABSTRACT**

Psychosocial risks refer to those factors in the work environment that can affect the psychological and social well-being of workers. In the specific case of firefighters, their work involves dealing with situations of high stress, danger and trauma, which can have a significant impact on their mental and emotional health. During the aforementioned period, it is essential to highlight the importance of addressing psychosocial risks in the Machala Fire Department to guarantee the well-being and health of firefighters. Frequent exposure to emergency situations, constant pressure, irregular schedules, and intense physical and emotional demands can lead to chronic stress, anxiety, depression, and other related disorders. To address these risks, it is essential to implement measures to prevent and promote mental health in the workplace. This involves providing adequate training in stress management, coping techniques, and resilience, as well as fostering an organizational culture that promotes mutual support, recognition, and open communication. It can be concluded that the risks in this work group prevail in greater numbers in the section on workplace harassment, with a greater increase in operational personnel than in administrative personnel.

**Keywords:** risks, psychosocial, firefighters, bullying, operational, administrative.

## **Introducción**

Los crecientes riesgos psicosociales impuestos a los académicos de hoy han convertido su profesión en una carrera altamente estresante. Basándose en la evidencia recopilada en una muestra de 177 académicos de una universidad pública argentina, un estudio explora el papel amortiguador del engagement en el trabajo en la relación entre la exposición percibida a seis efectos psicosociales relacionados con el trabajo que son: factores de riesgo a saber, demandas psicológicas, autonomía insuficiente, falta de apoyo social y liderazgo, insuficiente estima, doble presencia e inseguridad laboral y satisfacción laboral. Los análisis de regresión jerárquica dieron como resultado tres de seis posibles efectos de interacción, que revelan en el trabajo de hecho modera los efectos de las demandas

psicológicas, falta de apoyo social y liderazgo, y estima insuficiente en la satisfacción laboral de los académicos. (Pujol-Cols and Lazzaro-Salazar 2018)

La estabilidad es un factor importante en los empleados, ya que contribuye a la existencia de altos niveles de su existencia, pero la comunicación no solo juega un papel clave en el mantenimiento del riesgo psicológico y social. Entender que las personas no necesitan ser consideradas cosas simples, porque muchas personas con la población tienen muchas personas, pero su personalidad es única. El segundo es el alto riesgo psicológico y social, estrés o presión o enfermedad crónica y las consecuencias son fatiga, depresión o adicción; problemas cardíacos, diabetes, hipertensión o enfermedades relacionadas. (Chávez et al. 2011)

Además de los problemas que afectan la salud física de los trabajadores, se han demostrado los efectos de los factores de riesgo psicosocial comunes en el lugar de trabajo cuando están presentes uno o más de los siguientes factores: El aumento del miedo y los trastornos emocionales en el lugar de trabajo o las malas condiciones laborales y ambientales ponen en peligro la vida y la salud, ansiedad. Trabajo bajo presión porque el trabajo es demasiado exigente, hay mucho trabajo por hacer en poco tiempo y poca autonomía y libertad de acción. Los trabajos reciben un apoyo social y tecnológico débil cuando el reconocimiento moral o simbólico es insuficiente o no está disponible, o cuando se espera que disminuyan los beneficios económicos. (Neffa 2019)

Reconocer, es otro de los problemas según un estudio, el impacto del riesgo psicosocial en la organización del trabajo ecuatoriano es particularmente interesante y plantea muchas preguntas. Uno de los más importantes es que si hay responsabilidad por riesgo mental, puede haber daños que deban ser indemnizados. Por lo tanto, este artículo propone la idea de que los riesgos psicosociales en la relación laboral pueden conducir a daños morales contractuales debido a las relaciones internas entre empleados y empleadores. Otro problema que plantea la aplicación innovadora de este nuevo riesgo es la capacidad de los tribunales laborales para otorgar daños civiles. (Jaramillo Intriago 2018)

La Organización Internacional del Trabajo ya ha introducido una definición de factores psicosociales del trabajo en 1986. Los define como interacciones entre el ambiente de

trabajo, el contenido del trabajo, condiciones y capacidades organizacionales, necesidades, cultura, fuera de actitudes laborales que pueden afectar la salud, el desempeño laboral a través de la percepción y la experiencia y satisfacción laboral. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo también señala su seriedad para los empleados. Los identifica como uno de los riesgos potenciales para la salud de los trabajadores y seguridad. Además, varios estudios empíricos confirman el vínculo entre los factores examinados y la salud de un empleado. (Seilerov 2019)

En las últimas décadas se han producido cambios significativos en el mundo del trabajo, muy vinculados a la organización y gestión del trabajo, que han dado lugar a riesgos emergentes en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, como los riesgos psicosociales. El efecto del entorno psicosocial en el trabajo sobre la salud física y mental ha sido bien documentado. Vinculado a riesgos psicosociales, cuestiones como el estrés relacionado con el trabajo son ampliamente reconocidos como desafíos importantes para la salud y la seguridad en el trabajo, los riesgos psicosociales están definidos por la International Labor Organización en términos de interacciones entre el contenido del puesto, la organización del trabajo, gestión, y otras condiciones ambientales y organizacionales, por un lado, y las competencias y necesidades de los empleados por el otro. Riesgos psicosociales están asociados con experimentar estrés laboral, que se refiere a la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no corresponden a sus conocimientos y habilidades, y que desafían su capacidad para afrontar. (Pérez-Alonso et al. 2021)

La gestión eficaz del riesgo psicosocial se lleva a cabo sobre la base de un sistema integrado y modelo multidisciplinar fundado en la gestión del riesgo, paradigma de gestión, considerando también el nuevo y aspectos emergentes a investigar, relacionados con el cambio en el mundo del trabajo. Esto debe comenzar desde la identificación de problemas y la evaluación de los riesgos asociados, para identificar las mejores soluciones a reducir tales riesgos en la fuente. En esta perspectiva, la medicina del trabajo ha jugado un papel importante a nivel nacional en el desarrollo de directrices, enfoques y modelos

en esta área, contribuyendo a la creación de un aparato integrado y enfoque de la gestión del riesgo psicosocial. (Pérez-Alonso et al. 2021)

La salud ocupacional ha sido considerada el elemento básico sostenible, y el sano, motivado y productivo trabajador, agente clave del desarrollo socioeconómico. Por lo tanto, el número de estudios ocupacionales ha ido creciendo y diversificándose. Debido a la naturaleza cambiante del trabajo y la existencia de austeridades políticas de seguridad social, en la actualidad existen diversas inequidades y demandas, como competitividad organizacional versus reducción de costos, que han generado la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo; este es el resultado de la interacción entre los elementos organizacionales, la mano de obra, gestión y condiciones ambientales, sino también de la interacción entre las funciones y las necesidades de los trabajadores. (Abregú-Tueros 2020)

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados a la interacción dinámica entre los individuos y su trabajo, comprender el desempeño profesional; el control y autonomía, incluso en relación con funciones, tareas y actividades realizadas; la forma de organización de esquemas de producción; la jornada e intensidad de trabajo; características organizacionales y el ambiente interno y entorno externo en el que se insertan las organizaciones de trabajo. Estos factores, cuando son negativos, están relacionados y preceden a un gran número de lesiones a la salud del trabajador, estas lesiones que incluyen trastornos mentales, accidentes de trabajo, suicidio y abuso de sustancias. (Lopes, Faiad, and Peres 2020)

Los riesgos psicosociales representan una prioridad clave en la salud laboral y seguridad. Se espera que su importancia aumente a la luz de desarrollos relacionados con la naturaleza cambiante del trabajo, el uso de las nuevas tecnologías y el aumento de la prevalencia del trabajo atípico. Los esfuerzos para abordar la psico-riesgos sociales en el trabajo a nivel de políticas, incluyendo tanto la regulación y otras iniciativas. (Joosen, Palmen, and Casteren 2020)

Riesgos psicosociales son afecciones causadas por desencadenantes como acoso, superioridad, exceso, déficit de atención laboral. En donde se alteren las condiciones de paz laboral del trabajador. (Seilerov 2019)

Empresas de alto riesgo son las organizaciones, que ejercen funciones específicas de conlleven el riesgo inminente o alto de padecer algún tipo de afección, con padecimiento de enfermedades crónicas. (Pérez-Alonso et al. 2021)

La presente investigación se enfocará en el estudio de los factores de riesgo psicosociales, sus respectivas causas y efectos, dentro del estado ecuatoriano en empresas de alto riesgo, en este caso en el Cuerpo de Bomberos Municipal de Machala, ya que debido a los recientes cambios en los desencadenantes los cuales son producidos por la actividad económica humana, el comportamiento de estos factores se ha visto modificado. Este trabajo permitirá mostrar los cambios y efectos de estos riesgos, lo que hace que se desarrolle para adaptarse a las nuevas circunstancias de su demanda laboral, siendo en casos extremos que el trabajador se adapte a las circunstancias, y profundizar los conocimientos teóricos sobre los procesos de prevención de riesgos.

Además, se ofrecerá una mirada integral sobre el daño que esto incluye, a fin de colaborar con la concientización de la población local.

## **Metodología**

### **Alcance de la investigación**

Mientras que los estudios en Ecuador, no han precisado datos establecidos sobre los factores de riesgos psicosociales en empresas que realizan actividades de alto riesgos, es que trabajaremos en el Cuerpo de Bomberos Municipal de Machala, valorado durante el periodo 2022.

El alcance de la investigación es un estudio descriptivo observacional.

### **Diseño de la investigación**

El diseño de estudio es mixto cuali-cuantitativo observacional, de estudio descriptivo retrospectivo con corte transversal o estudio de prevalencia.

### **Técnica e Instrumento de recolección de los datos**

Dentro del método cuantitativo se trabajará con el test de Riesgos Psicosociales emitido y aprobado por el Ministerio de Trabajo, el cual avala dicha evaluación.

Sin embargo, en el estudio cualitativo, se analizará estudios de investigación científica colgadas en revistas indexadas en la página web durante los últimos cinco años. Procesadas por el aplicativo Mendeley para su referencia.

### **Diseño muestral**

Muestreo probabilístico aleatorio simple.

Universo

Personal Operativo y Administrativo del Cuerpo de Bomberos Municipal de Machala. En nómina se cuantifican 150 personas, es decir 97 operativos y 53 en la gestión administrativa.

Muestra

Muestreo probabilístico aleatorio simple, se tomará todo el universo al ser dirigidos con 150 personas, siendo un valor aceptable dentro del proceso de nuestra investigación.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Personal trabajando en nóminas del Cuerpo de Bomberos Municipal de Machala.
- Personal mayor de 18 años de edad.
- Personal que permita bajo el consentimiento su evaluación, indicándoles que no amerita de colocar nombres y apellidos.

Criterios de exclusión

- Personal del Cuerpo de Bomberos Municipal de Machala que no haya consensuado su evaluación.
- Personal voluntario, que no se encuentra en nómina.

Definición de variables

Objetivo General: Identificar factores de riesgos psicosociales en el Cuerpo de Bomberos de Machala, mediante la evaluación aprobada por el Ministerio de Trabajo, y revisión sistemática de la literatura, en el estado ecuatoriano.

## Resultados

Se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos tras la interpretación de los datos arrojados por el instrumento.

**Tabla 1.**

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial (personal administrativo)

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
<i>DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO</i>	49%	55%	0%
<i>DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS</i>	59%	45%	0%
<i>DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO</i>	67%	25%	12%
<i>DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</i>	55%	29%	20%
<i>DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</i>	75%	22%	8%
<i>DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN</i>	57%	41%	6%
<i>DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO</i>	59%	37%	8%
<i>DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES</i>	80%	24%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO</i>	80%	18%	6%
<i>DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL</i>	33%	45%	25%

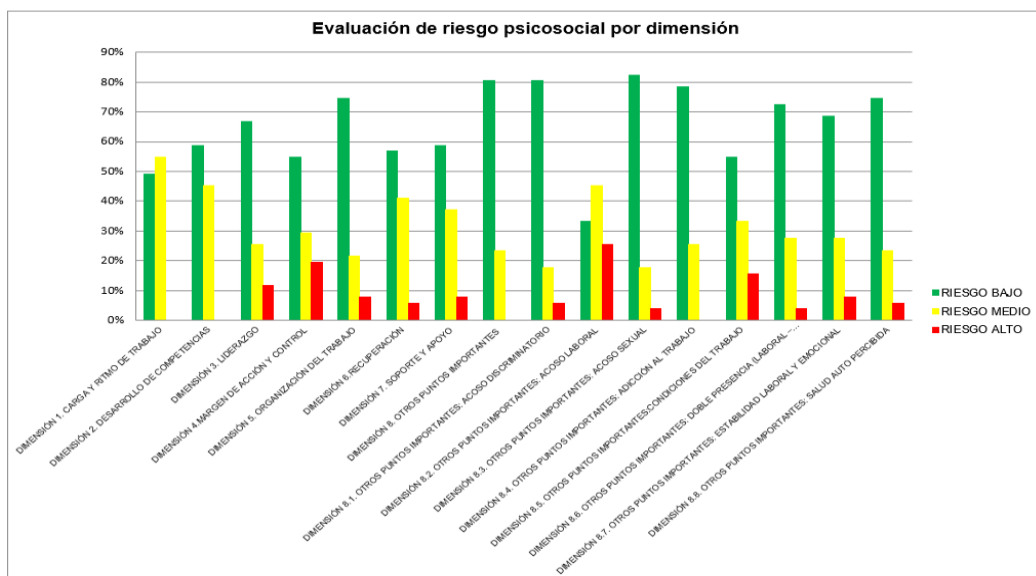
Idrovo, Patiño.

Evaluación de los riesgos psicosociales en el Cuerpo de Bomberos de Machala, periodo 2022-2023



<i>DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL</i>	82%	18%	4%
<i>DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO</i>	78%	25%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO</i>	55%	33%	16%
<i>DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	73%	27%	4%
<i>DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	69%	27%	8%
<i>DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	75%	24%	6%

Fuente: elaboración propia (2022)



**Figura 1.** Evaluación por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en personal administrativo.

Fuente: Elaboración propia (2022)

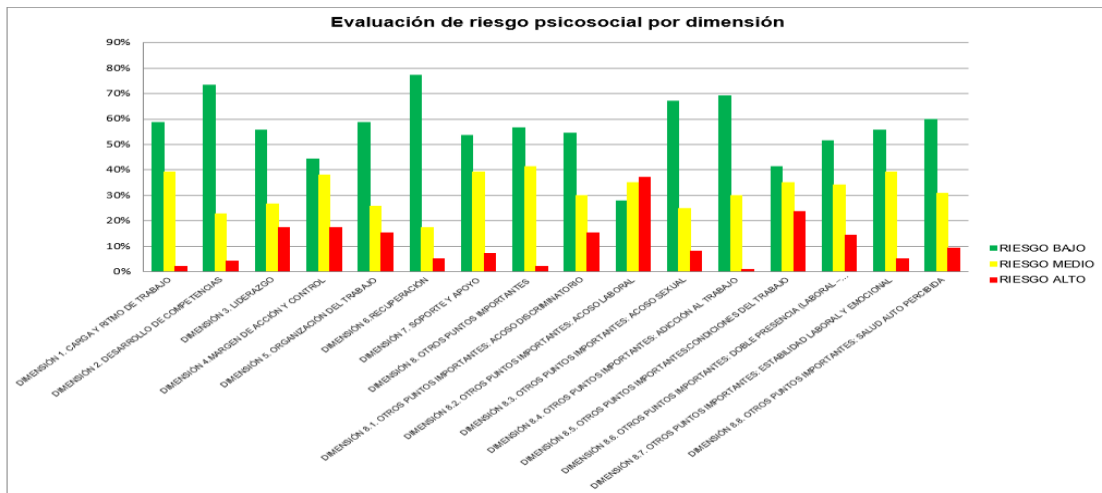
Las dimensiones analizadas a través del instrumento, denota una gran importancia en otros puntos importantes de acoso laboral, ya que se evidencia en grafico que aumenta el riesgo medio, seguido del bajo y por último riesgo alto, el cual esta dibujado con mayor énfasis en dicha dimensión.

**Tabla 2.**  
 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en personal operativo

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO		
	BAJO	MEDIO	ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	59%	39%	2%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	73%	23%	4%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	56%	27%	18%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	44%	38%	18%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	59%	26%	15%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	77%	18%	5%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	54%	39%	7%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	57%	41%	2%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	55%	30%	15%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	28%	35%	37%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	67%	25%	8%

<b>DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO</b>	69%	30%	1%
<b>DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO</b>	41%	35%	24%
<b>DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</b>	52%	34%	14%
<b>DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</b>	56%	39%	5%
<b>DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA</b>	60%	31%	9%

Fuente: Elaboración Propia (2022)



**Figura 2: Evaluación por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial en personal operativo.**

Fuente: Elaboración Propia (2022)

Las dimensiones en el personal operativo, nos evidencia que, en la dimensión de otros puntos de acoso laboral, el riesgo alto ocupa el primero lugar seguido de un riesgo medio y por último del riesgo bajo.

### **Discusión**

En un estudio transversal, que determino la percepción de los riesgos psicosociales y estrés relacionado con el trabajo en relación con la precariedad laboral y diferencias de género, en donde los autores concluyen que la percepción puede verse influida por la precariedad laboral, en forma de contratos temporales, y aumenta la vulnerabilidad del trabajador a los riesgos relacionados con el estrés del trabajo y difiere entre géneros. (De Sio et al. 2019)

En otro estudio, recomiendan medidas más que específicas, pero generales y organizativas, ya que los resultados suelen ser más positivos si los riesgos se identifican a tiempo y se toman medidas para reducirlos o eliminarlos; las acciones individuales de prevención deben seguir o complementar las acciones globales de prevención. Considerando esto no solo para lograr una mayor sostenibilidad en el tiempo, sino también para brindar un entorno ideal para su adopción. Esto asegura que la inversión de tiempo y recursos cumpla con su objetivo principal, que es reducir el impacto de los riesgos psicosociales en los empleados. (Muñoz, Orellano, and Hernández 2018)

Otra investigación define, como las condiciones en el ambiente de trabajo relevantes para la organización, el contenido y desempeño de la participación y las condiciones que pueden afectar el bienestar y la salud física, psicológica o social de los empleados y su desarrollo. El ejercicio puede causar estrés e incluso agotamiento. Esta idea ha evolucionado para ser apoyada por la legislación nacional e internacional, pero los factores psicológicos y sociales están en el trabajo, entorno, satisfacción laboral y condiciones y competencias organizacionales, además de sus necesidades, cultura y relaciones personales fuera del trabajo, teniendo en cuenta su experiencia. (Luna-Chávez, Anaya-Velasco, and Ramírez-Lira 2019)

Según un estudio los riesgos psicosociales deben incluirse en las estrategias y políticas nacionales de salud y seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo, se deben estudiar estos riesgos relacionados con el trabajo, se deben desarrollar y difundir guías y protocolos para la prevención y gestión de riesgos psicosociales, y se deben desarrollar herramientas especiales de evaluación, gestión e intervención de riesgos. Finalmente, se debe implementar un enfoque integrado para la prevención y el reconocimiento de los riesgos psicosociales con respecto al impacto en el entorno laboral, y este problema debe abordarse de manera oportuna en el lugar de trabajo. Así evitaremos que personas asuman estos riesgos profesionales y no les perdonemos la vida. (Feria Galbán 2018)

En otra investigación, concluyen que altos niveles de riesgos psicosociales en grupo de trabajadores de la salud desencadenan en bajos niveles de salud mental y vitalidad, síntomas severos de estrés y un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. (Castro 2018)

En Chile, las regulaciones exigen que todas las empresas y organizaciones evalúen y gestionen los riesgos psicosociales en sus lugares de trabajo. Uno de los sectores más comunes para los problemas de salud mental relacionados con el trabajo es el sector de la salud. Motivado por esta posición, el estudio actual examinó datos de dos agencias de salud pública y desarrolló un tratamiento estadístico capaz de identificar factores de riesgo importantes en la población de estudio. (Villaruel et al. 2018)

### **Conclusiones**

Dentro del personal operativo, se encuentra como riesgo alto el acoso laboral, que ellos pueden presentar, sin embargo, dentro del personal administrativo este riesgo está catalogado como medio. Las pautas a seguir dentro de este personal van encaminadas en el abordaje del acoso laboral, tratando de definir si este ocurre a nivel jerárquico o entre compañeros.

### **Referencias bibliográficas**

Abregú-Tueros, Luis Fidel. 2020. "A Systematic Review of the Preventive Practices for

- Psychosocial Risks in Ibero-American Health Centers.” *Medwave* 20(7):e8000. doi: 10.5867/medwave.2020.07.8000.
- Castro, Nelson P. 2018. “Riesgos Psicosociales y Salud Laboral En Centros de Salud.” *Ciencia & Trabajo* 20(63):155–59. doi: 10.4067/s0718-24492018000300155.
- Chávez, Judith P. Breña, Roger Hernández Díaz, Arturo Hernández Peña, Rolando Castañeda Isaías, Espinoza Blanco, William Roldán Gonzalez, Claudia Ramirez Bustamante, and Ciro Maguiña Vargas. 2011. “Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales.” *San Gregorio* 28(4):228–36. doi: 10.36097/rsan.v1i35.1107.
- Feria Galbán, Karel. 2018. “Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo: Un Reto Colectivo En El Desarrollo Laboral Cubano.” *Lex Social: Revista de Los Derechos Sociales* 8(1):174–205.
- Jaramillo Intriago, Fabián Esteban. 2018. “Los Riesgos Psicosociales En El Derecho Del Trabajo.” *USFQ Law Review* 5(1):100–117. doi: 10.18272/lr.v5i1.1219.
- Joosen, Margot, Marianne Palmen, and Patricia Van Casteren. 2020. “Workplaces Special Session 41 Policy Approaches to Psychosocial Risks at Work.” *Safety and Health at Work* 13:S63. doi: 10.1016/j.shaw.2021.12.928.
- Lopes, Carlos Manoel, Cristiane Faiad, and Emílio Peres. 2020. “Fatores de Risco e Riscos Psicossociais No Trabalho: Definição e Implicações.” *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 36(spe):1–9. doi: 10.1590/0102.3772e36nspe19.
- Luna-Chávez, Estibalis Anaís, Ana Anaya-Velasco, and Ezequiel Ramírez-Lira. 2019. “Diagnóstico de Las Percepciones de Los Factores de Riesgo Psicosociales En El Trabajo Del Personal de Una Industria Manufacturera.” *Estudios de Psicología (Campinas)* 36:1–10. doi: 10.1590/1982-0275201936e180148.
- Muñoz, Delvis, Nataly Orellano, and Hugo Hernández. 2018. “Riesgo Psicosocial: Tendencias y Nuevas Orientaciones Laborales.” *Psicogente* 21:532–44. doi: doi.org/10.17081/psico.21.40.3090.
- Neffa, Julio César. 2019. “Un Nuevo Campo de Estudio Para La Sociología Del Trabajo: Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo.” *Revista Del Centro de Estudios de Sociología Del Trabajo* 11(abril):66–104.
- Pérez-Alonso, José, Marta Gómez-Galán, Marta Agüera-Puntas, Julián Sánchez-Hermosilla, and Ángel Jesús Callejón-Ferre. 2021. “Approach for Assessing the Prevalence of Psychosocial Risks of Workers in the Greenhouse Construction Industry in South-Eastern Spain.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(9):1–29. doi: 10.3390/ijerph18094753.
- Pujol-Cols, Lucas, and Mariana Lazzaro-Salazar. 2018. “Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement.” *Journal of Work and Organizational Psychology* 34(3):145–56. doi: https://doi.org/10.5093/jwop2018a17 Available.
- Seilerov, Monika. 2019. “The Consequences of Psychosocial Risks in the Workplace in Legal Context.” *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management* 2(1):47–60. doi: 10.33382/cejllpm.2019.02.04.
- De Sio, Simone, Fabrizio Cedrone, Edoardo Trovato, Giuseppe Buomprisco, Roberto Perri, and Emilio Greco. 2019. “Corrigendum to: The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study (BioMed Research International (2018) 2018 (7649085) DOI:

Idrovo, Patiño.

10.1155/2018/7649085).” *BioMed Research International* 2019:1–7. doi:  
10.1155/2019/3209787.

Villarroel, Cristian, Carolina Busco R., Belén Neira L., André Ensignia E., and Pablo Durán V. 2018. “Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales En La Red Asistencial de Salud.” *Ciencia & Trabajo* 20(62):76–79. doi: 10.4067/s0718-24492018000200076.