



Especialización en Psicología Laboral

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES UNIVERSITARIOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO: METODOLOGÍA PARTICIPATIVA

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Nombre: Nelson Alejandro Muela González
Correo: nelson.muela@uisek.edu.ec

DIRECTOR/A

Nombre: *Álvaro Peralta Beltrán*
Correo: *alvaro.peralta@uisek.edu.ec*

Fecha: 20 de septiembre del 2021

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue definir estrategias de prevención, promoción e intervención de los riesgos psicosociales aplicables a docentes universitarios y personal administrativo, mediante una metodología participativa. El estudio siguió un diseño cualitativo mediante la aplicación de un instrumento para la formulación participativa de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial. Los participantes fueron de 171 personas, distribuidos en 115 docentes de nivel superior, 56 personas administrativas. La técnica que se utilizó fue un cuestionario construido por el autor a partir de la "Guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora" del Ministerio de Trabajo de Colombia, desarrollada por expertos de la Universidad Javeriana de Bogotá. El cuestionario tiene 13 preguntas que identifican las acciones de intervención en salud y las acciones de intervención de factores de riesgo psicosocial propuestas por los participantes. Los resultados indican que las actividades de promoción de la salud se centran en el fomento de estilos de vida saludable (23.5%), las acciones sugeridas sobre los efectos en salud se orientan hacia la prevención primaria, principalmente las técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad (59%) y respecto de las acciones sobre los efectos en salud a nivel de prevención secundaria se focalizaron en conocer técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos (37.4 %). Se concluye que las estrategias establecidas en la promoción de la salud son necesarias para implementar y fomentar estilos de vida saludable dentro de la jornada laboral, con el fin de mejorar la productividad y la salud de la población trabajadora.

Palabras clave: estrategias, prevención, riesgos psicosociales, personal docente, personal administrativo.

ABSTRACT

The objective of this study was to define strategies for the prevention, promotion, and intervention of psychosocial risks applicable to university teachers and administrative staff, through a participatory methodology. The study followed a qualitative design by applying an instrument for the participatory formulation of an intervention plan for psychosocial risk factors. The participants were 171 people, distributed in 115 teachers of higher level, 56 administrative people. The technique used was a questionnaire constructed by the author from the "General Technical Guide for the Promotion, Prevention and Intervention of Psychosocial Factors and their Effects on the Working Population" of the Ministry of Labor of Colombia, developed by experts from the Javeriana University of Bogotá. The questionnaire has 13 questions that identify the health intervention actions and the psychosocial risk factor intervention actions proposed by the participants. The results indicate that health promotion activities focus on the promotion of healthy lifestyles (23.5%), the suggested actions on health effects are oriented towards primary prevention, mainly the first aid techniques in view of situations of anxiety (59%) and regarding the actions on health effects at the level of secondary prevention focused on knowing crisis care techniques and psychological first aid (37.4%). It is concluded that the strategies established in the promotion of health are necessary to implement and promote healthy lifestyles within the working day, to improve the productivity and health of the working population.

Introducción

En Ecuador se publica desde el año 2017 el Acuerdo del Ministerio del Trabajo 082-2017 “NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL”, que en su artículo 9 promulga “EL PROGRAMA DE PREVENCION DE RIESGOS “como instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial (FRPS) que pueden afectar la salud de los trabajadores o servidores, con el fin de generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. (Ministerio del Trabajo 2017)

Pese a que la identificación de los (FRPS) es una normativa legal, el sector educativo superior avanza paulatinamente en su implementación habida cuenta que es una población que presenta elevada afectación en su salud emocional cognitiva, con alteraciones fisiológicas y con enfermedades crónicas y trastornos en el ambiente laboral, intrafamiliar y organizacional. (Ministerio del Trabajo Colombia 2015)

Con los cambios organizacionales, modalidades de trabajo y presión por llegar a metas cada vez más altas, Ecuador en el 2017 promulgó la ley para desarrollar programas de RPS en cada institución, con el objetivo de llegar a todas las empresas públicas y privadas y prevenir riesgos, vulnerabilidades y accidentes laborales. En consecuencia, es importante formular estrategias para la prevención, con información y participación de los trabajadores, que permita la humanización con control del trabajador sobre su trabajo (Peiró 2004)

En la actualidad los cambios organizacionales derivados de la pandemia, las implicaciones en el trabajo, el desempleo, las afectaciones socioeconómicas y la adicción tecnológica, han elevado exponencialmente los factores estresores que modifican el comportamiento del individuo dentro de la organización, con adaptaciones obligadas y resiliencia del trabajador, además del acompañamiento organizacional.

El clima laboral tiene sus inicios de estudio desde 1960 con enfoque administrativo directo para reducir el absentismo, mejorar la productividad y disminuir los costos en las organizaciones, desarrollando estrategias de intervención en las empresas.

El ambiente laboral es un termómetro empresarial que es palpable por los trabajadores y afecta directamente en su comportamiento y productividad. El clima organizacional puede ser beneficioso o desfavorable; siendo lo primero la satisfacción de sus necesidades personales y favoreciendo el aumento del sentido de pertenencia en sus miembros, por tanto, el clima organizacional influye en el estado motivacional del personal. (Daza, Plaza, & Hernandez, 2017)

Los trastornos psicosociales relacionados con el trabajo afectan a los empleados de una manera sigilosa, directa y visible, muchos de los riesgos laborales terminan con una alteración y para prevenir esta amenaza es necesario dotarse de medios que permitan identificar rápidamente esos riesgos. (Neffa 2015)

El trabajo administrativo en la actualidad ha sufrido modificaciones de adaptación rápida, necesaria y obligatoria, paralelo a las exigencias de los docentes que han generado un ambiente con factores estresores, con resultado en alteraciones emocionales y patologías crónicas que ocasionan desinterés por sus actividades, con efectos negativos que se han

extendido extra laboralmente (Flores-Barocio, Guadalupe, Pando-Moreno, & León-Cortés, 2011)

La aplicación de técnicas participativas para identificar estrategias de promoción, prevención e intervención de (FRPS), no solo disminuye los efectos en salud de los trabajadores, sino que fomenta el bienestar de toda la organización, favoreciendo el crecimiento y desarrollo profesional y la armonía en otras esferas de la vida (Luceño et al. 2008)

Actualmente en el Cantón de Esmeraldas, pocas unidades de seguridad y salud en el trabajo han presentado el programa preventivo de riesgos psicosociales debido a la falta de conocimiento de la normativa legal, al déficit de profesionales especialistas en el área y al poco interés por parte de los gerentes de las organizaciones.

Esta investigación tiene por propósito construir estrategias de promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial para el personal que labora en la institución universitaria, con el fin de fortalecer los procesos que faciliten la mejora del entorno laboral, el bienestar y la salud, contando con la participación de los trabajadores para aprovechar al máximo las herramientas preventivas.

Con base en el diagnóstico de riesgo psicosocial de la institución, se identifica la necesidad de implementar una vigilancia epidemiológica para controlar las afectaciones en la salud de los trabajadores, así como para fortalecer los factores protectores.

La investigación también permite construir compromisos entre los trabajadores y las autoridades institucionales para la prevención, mediante un escenario de comunicación que se desarrolla en un ambiente libre de presiones (Instituto de Salud Pública de Chile 2020)

El estudio establece mediante una guía metodológica participativa, la construcción de estrategias de promoción, prevención e intervención de (FRPS), tanto en docentes como personal administrativo de la institución superior educativa, mediante el diligenciamiento de cuestionarios por parte de 171 personas, distribuidos así: 115 docentes de nivel superior y 56 personas administrativas. La participación fue voluntaria y anónima con finalidad de construir un proceso de toma de decisiones mediante consulta de grupos y comunicación constante para lograr mejores resultados con la estrategia preventiva utilizada por la alta dirección.

Con estos antecedentes el presente artículo pretende definir estrategias de prevención, promoción e intervención de los riesgos psicosociales aplicables a docentes universitarios y personal administrativo, mediante una metodología participativa.

Revisando los diagnósticos de riesgo psicosocial realizados con docentes universitarios y personal administrativo para la construcción de estrategias de prevención en factores de riesgo psicosocial.

Diseñando una metodología participativa para la toma de decisiones respecto de acciones preventivas de los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios y personal administrativo.

Método

Tipo de Estudio

Cualitativo mediante la aplicación de un instrumento dirigido a docentes y personal administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la ciudad de Esmeraldas, con formulación participativa de un plan de intervención para los factores de riesgo psicosocial.

Población

La población total de la PUCESE es de 225 personas, la selección del personal se realiza mediante un muestreo incidental. Se utilizan los siguientes criterios de inclusión (1) Personal administrativo y docentes universitarios, (2) que laboren en institución privada universitaria, (3) estén afiliados al Instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS).

El número total de participantes fue de 171 personas, distribuidos en 115 docentes de nivel superior, 56 personas administrativas con participación voluntaria. Este último grupo estuvo compuesto por asistentes, auxiliares administrativos, analistas, jefes, técnicos y auxiliares de limpieza, entre otros.

Instrumentos

La técnica que se utilizó fue un cuestionario construido por el autor a partir del contenido de la “Guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora” (Ministerio del Trabajo Colombia 2015) desarrollada por expertos de la Universidad Javeriana de Bogotá.

El desarrollo de la guía técnica fue revisadas a nivel nacional e internacional, a partir de 250 documentos técnicos, los cuales fueron formulados en español e inglés. Revisado por un equipo de 54 expertos conformado por psicólogos, trabajadores sociales y médicos que diseñaron y desarrollaron la guía y los protocolos específicos.

El grupo de expertos fueron representantes de universidades, entidades promotoras de salud (EPS), administradoras de riesgos laborales (ARL), cajas de compensación familiar, instituciones y profesionales independientes prestadores de servicios de seguridad y salud en el trabajo, sindicatos, juntas de calificación de invalidez, Fuerzas Armadas y algunos sectores económicos (administración pública, financiero, hidrocarburos, transporte, salud y educación) (Colombia. Min. Trabajo 2016)

Finalmente, los documentos fueron ajustados, complementados, publicados y divulgados por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo de Colombia.

El cuestionario tiene 13 preguntas que identifican las acciones de intervención en salud y las acciones de intervención de factores de riesgo psicosocial. Las dimensiones que evalúa el cuestionario se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Nº de ítems en el cuestionario
Acciones de promoción de Salud	6	1, 2, 3, 4, 5, 6
Acciones sobre los efectos en salud Prevención Primaria	3	7, 8, 9,
Acciones sobre los efectos en salud Prevención Secundaria	4	10, 11, 12, 13.

Fuente:(construcción propia a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia, 2015)

Procedimiento de trabajo de campo

Una vez revisado el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial de la institución contenida en el trabajo de tesis (Anchundia Espinoza 2020), se construyó el cuestionario que se distribuyó a través de la plataforma Google Forms o Formularios de Google una herramienta de Google Work space, ingresando la información, enviando un correo institucional desde la Dirección de Talento Humano con formularios elaborados, realizando la encuesta y el proceso de estadística descriptiva de las respuestas, para la validación de los datos.

Como metodología participativa (Instituto de Salud Pública de Chile 2020) el correo convocó a los participantes, explicando que todos los datos son anónimos, garantizando la confidencialidad de las respuestas, bajo la necesidad institucional de cumplir un requisito legal del Sistema Único de Trabajo (Ministerio del Trabajo 2017), para construir colectivamente y con el aporte individual el plan de intervención psicosocial. Las respuestas de las personas se ingresaron a una hoja de cálculo que permite obtener los resultados del ejercicio participativo.

Resultados

Análisis de las acciones de promoción sobre la salud.

La aplicación de la metodología construida para facilitar la participación de los trabajadores en el diseño de actividades de intervención psicosocial permitió establecer que hubo una preferencia respecto de acciones tendientes a fomentar estilos de vida saludable que, de

entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés, en particular mediante actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales (tabla 2).

Tabla 2
Acciones de promoción sobre la salud.

N°	Cuestionario	Resultados
1	Fomentar actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.	20%
2	Fomentar estilos de vida saludable.	23.54%
3	Enseñar técnicas de manejo eficaz del tiempo.	8.8%
4	Desarrollar y fortalecer la adaptación a situaciones adversas en el ambiente laboral.	9.87%
5	Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.	22.02%
6	Promocionar la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.	15.69%

Fuente:(construcción propia a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia, 2015)

Análisis de acciones sobre los efectos en salud focalizadas en prevención primaria.

La tabla 3 señala que el aprendizaje de técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad tuvo la mayor aceptación por parte de los participantes, por encima de acciones para prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, que no despertó interés en el grupo en estudio.

Tabla 3
Acciones sobre los efectos focalizadas en prevención primaria.

N°	Cuestionario	Resultados
7	Enseñar técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad.	59.06%
8	Incluir en el rol de los jefes la prevención y manejo del estrés.	38.01%
9	Prevenir del consumo de sustancias psicoactivas.	2,92%

Fuente:(construcción propia a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia, 2015)

Análisis de acciones sobre los efectos en salud focalizadas en prevención secundaria.

Como se puede apreciar en la tabla 4, el personal encuestado se inclinó en su mayoría por conocer técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos, también debe mencionarse que un grupo considerable muestra interés en ofrecer un servicio de asistencia psicológica al trabajador.

Tabla 4
Acciones sobre los efectos en salud focalizadas en prevención secundaria.

N°	Cuestionario	Resultados
10	Contratar un servicio de asistencia psicológica al trabajador.	27.48%
11	Cursos de manejo y fortalecimiento de emprendimientos.	13.45%
12	Fomentar la participación de los trabajadores para acciones de intervención en condiciones psicosociales.	21.63%
13	Conocer técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.	37.42%

Fuente:(construcción propia a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia, 2015)

Análisis de los diagnósticos de riesgo psicosocial.

En la figura 1 se muestran los resultados de la evaluación de presentados factores de riesgo psicosocial que prevalecen en docentes universitarios y personal administrativo (Anchundia Espinoza 2020). Los aspectos más importantes son los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y el acoso laboral (Ministerio del Trabajo (MDT) 2018).

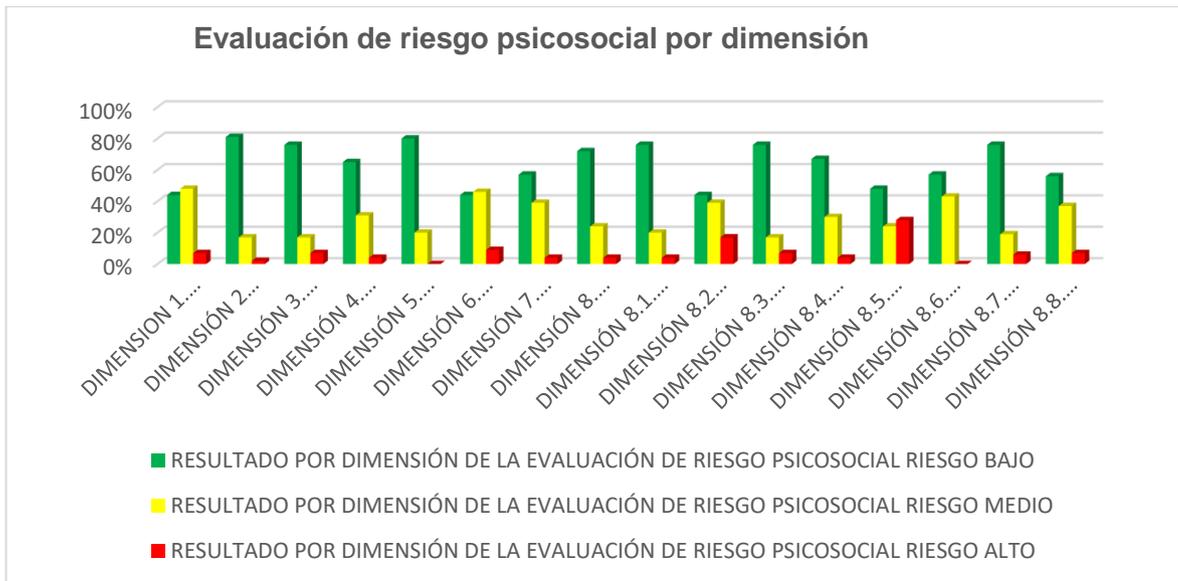


Figura 1 Evaluación de riesgo psicosocial docentes y personal administrativo. (Anchundía Espinoza 2020)

Diseño de la metodología participativa

En la tabla 5 se establece la secuencia de acciones administrativas tomadas para consolidar un proceso adecuado que buscó la participación voluntaria de los trabajadores de la institución, con la finalidad de integrarlos en la toma de decisiones en las acciones preventivas de factores de riesgo psicosocial tanto en docentes universitarios y personal administrativo.

Tabla 5
Metodología participativa

Paso 1	Inicio legal de Requerimiento a departamento de talento humano.
Paso 2	Constitución de grupo de trabajo.
Paso 3	Capacitación.
Paso 4	Definición de Objetivos
Paso 5	Asignación de responsabilidades.
Paso 6	Planificación de acciones.
Paso 7	Evaluación de resultados.
Paso 8	Seguimiento de procesos.

Fuente: Construcción propia a partir de la guía ergonómica participativa (Instituto de Salud Pública de Chile 2020)

Discusión

El presente artículo planteó como objetivo diseñar estrategias de promoción y prevención de riesgos psicosociales con una metodología participativa, que facilita la intervención de la mayor parte de docentes universitarios y personal administrativo.

Una vez revisado el diagnóstico de riesgo psicosocial de la institución, los principales resultados obtenidos fueron la necesidad de aplicar estrategias de prevención, fomentando estilos de vida saludable, el aprendizaje de técnicas de manejo de ansiedad y primeros auxilios psicológicos.

El aplicar una metodología participativa permitirá que a partir de las respuestas obtenidas la institución, tome medidas preventivas en (FRPS) que perduren en tiempo y que las decisiones, de los empleadores, sean apoyadas por los trabajadores.

En lo referente a las acciones de promoción sobre la salud, las de mayor interés fueron aquellas orientadas al fomento de estilos de vida saludable en el trabajo, concordando con la recomendación de la OMS en proponer ambientes de trabajo saludables (De Vicente and Villamarín 2013). Esto mismo coincide con el estudio de (Ramírez Rojas 2019) que establece, que debido al trabajo de los docentes; que implica exigencias psicológicas, falta de control y malos hábitos en las condiciones de trabajo, sea necesario que la institución promueva planes de cambio de estilos de vida saludable.

En el caso de las acciones sobre los efectos en salud centradas en acciones de prevención primaria, la de mayor puntuación es la de enseñar técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad, así lo demuestra el estudio de (Bernal Reina et al. 2021) sobre la caracterización de los factores psicosociales en personal administrativo y docente que presentó un alto índice de morbilidad debido a cansancio, estrés, depresión y fatiga laboral, siendo necesario conocer acciones inmediatas que se deben realizar al presentar esta sintomatología.

Acerca de las acciones sobre los efectos en salud con acciones de prevención secundaria, se encuentra en un nivel óptimo de aceptación el conocer las técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos, concordando con el estudio (Vigil 2017) que sostiene que profesionales que desempeñan alta concentración al realizar tareas deben conocer estrategias que se utilizan cuando aparecen crisis, recuperando la funcionalidad para afrontar el evento emocional, conductual y racional.

En esta misma línea el presente estudio coincide con lo aseverado por (Anchundia Espinoza 2020), en el que se manifiesta que los riesgos psicosociales que prevalecen en docentes universitarios y personal administrativo de la población en estudio presentan riesgos en las condiciones de trabajo y acoso laboral, debido a la gran presión en el cumplimiento de las tareas asignadas y el corto tiempo de ejecución.

Así como lo planteado por (Unda et al. 2016), la docencia es una profesión que produce lesiones en la salud, tanto física como mental, esta patología se presenta debido a la nueva normalidad, el trabajo académico, cambios en los perfiles, modificaciones curriculares e innovaciones

tecnológicas.

La visión clásica para la gestión en seguridad y salud en el trabajo es tomar decisiones de acción, promoción e intervención directamente desde la unidad de seguridad y salud en el trabajo o desde la alta dirección buscando la mejor opción para la organización, esto no es suficiente para el cumplimiento de objetivos, por consiguiente al proponer una metodología participativa que incluye a empleadores, trabajadores, comités paritarios, prevenicionistas y especialistas permite garantizar las decisiones más satisfactorias. (Instituto de Salud Pública de Chile 2020)

La limitación del presente estudio deriva de que no existe un diagnóstico actualizado sobre los riesgos psicosociales en los docentes y personal administrativo, por lo que se recomienda actualizar los diagnósticos anualmente.

Conclusiones

Luego de revisar los diagnósticos de riesgo psicosocial y la aplicación del cuestionario de promoción, prevención e intervención en los docentes universitarios y personal administrativo mediante una metodología participativa se establecen las siguientes conclusiones.

En las estrategias establecidas en promoción sobre la salud es necesario implementar y fomentar estilos de vida saludable dentro de la jornada laboral, buscando estrategias que impliquen realizar actividades físicas, de nutrición y que preserven los factores protectores, es importante indicar a la alta gerencia el beneficio que se obtendrá al mejorar los aspectos de salud en la productividad y la salud en la población trabajadora.

Lo que corresponde en tomar acciones sobre los efectos en salud mediante actividades de prevención primaria, se deben enseñar técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad, incluyendo como parte del rol de los docentes y personal administrativo, el departamento de educación continua deberá implementar en los cursos de actualización anual las técnicas de recuperación ante situaciones de ansiedad.

En las acciones sobre los efectos en salud centradas en la prevención secundaria, es necesario diseñar técnicas para manejo de las crisis y primeros auxilios psicológicos, teniendo en cuenta que la atención psicológica debe ser inmediata, utilizando métodos de resolución de problemas, obteniendo resultados positivos en el manejo conductual, emocional y de carga afectiva.

El diagnóstico de los riesgos psicosociales de los docentes y personal administrativo se enfoca en las dimensiones de condiciones de trabajo y acoso laboral, sin embargo, se debe tener en cuenta que es una evaluación de hace dos años atrás, debiendo cumplir con la ley del Ministerio Del Trabajo con diagnósticos actualizados para una mejor estrategia preventiva.

El realizar un cuestionario con metodología participativa fortalece la toma de decisiones, logrando acuerdos con todos los trabajadores para tomar medidas satisfactorias, manteniendo

un sistema de comunicación permanente, con mayor durabilidad en tiempo, dando mayor fuerza y sostenibilidad a las acciones elegidas.

Referencias bibliográficas

- Anchundia Espinoza, Jenny Mercedes. 2020. "Programa de Posgrados En Riesgos Laborales." PUCESE, ESMERALDAS.
- Bernal Reina, Karen Dayanna, Leydi Milena Buitrago Urbina, Isabel Cristina Monsalve Cristancho, Camilo Andrés Ortiz Roncancio, Carlos Humberto Utrera Reyes, and Antonio Mauricio Valenzuela Estupiñan. 2021. "Caracterización de Los Factores de Riesgo Psicosocial Del Personal Administrativo y Docente de La Sede UVD de La Uniminuto." Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Colombia. Min. Trabajo. 2016. *Prevención e Intervención de Los Factores Psicosociales y Sus Efectos En El Entorno Laboral*. Bogot.
- DAZA, Deisy, Maria T. PLAZA, and Helman E. HERNANDEZ. 2017. "Factores de Riesgo Intralaboral Asociados Al Clima Organizacional y Su Efecto Sobre El Síndrome de Boreout En El Sector Salud." *Revista Espacios* 38(58).
- FLORES-BAROCIO, ÁNGELES, MARÍA GUADALUPE, MANUEL PANDO-MORENO, and SILVIA GRACIELA LEÓN-CORTÉS. 2011. "Factores Psicosociales y Sintomatología Psicológica En Académicos de Enseñanza Media Superior de Una Universidad Pública de Guadalajara."
- Instituto de Salud Pública de Chile. 2020. "Guía Para Implementar La Ergonomía Participativa En Los Lugares de Trabajo." 6–46.
- Luceño, Lourdes, Jesús Martín, Susana Rubio, and Marian Jaén. 2008. "Psicología y Riesgos Laborales Emergentes, Los Riesgos Psicosociales."
- Ministerio del Trabajo. 2017. "Normativa de Erradicacion de La Discriminacion En El Ámbito Laboral. Quito-Pichincha- Ecuador- Acuerdo Ministerial 0082-2017." 5.
- Ministerio del Trabajo (MDT). 2018. "DIRECCIÓN DE SEGURIDAD , SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial." *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo* 1:29.
- Ministerio del Trabajo Colombia. 2015. *Promoción, Prevención e Intervención de Los Factores Psicosociales y Sus Efectos En Población Trabajadora*. Bogotá: JAVEGRAF.
- Neffa, Julio César. 2015. "Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo: Contribución a Su Estudio."
- Peiró, JOSÉ M. 2004. "El Sistema de Trabajo y Sus Implicaciones Para La Prevención de Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo." *Universitas Psychologica* 3(2):179–86.
- Ramírez Rojas, Nelson Andrés. 2019. "Diseño de Un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales Dirigido a Las y Los Funcionarios de La Vicerrectoría de Administración Del Instituto Tecnológico de Costa Rica." Universidad de Costa Rica.

- Unda, Sara, Felipe Uribe, Samuel Jurado, Mirna García, Horacio Tovalín, and Arturo Juárez. 2016. "Elaboración de Una Escala Para Valorar Los Factores de Riesgo Psicosocial En El Trabajo de Profesores Universitarios." *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones* 32(2):67–74.
- De Vicente, Aída, and Susana Villamarín. 2013. "La OMS Insta a La Creación de Ambientes de Trabajo Saludables." *Infocop* 62(3):31.
- Vigil, Amalia Osorio. 2017. "Primeros Auxilios Psicológicos." *Integración Académica En Psicología*.