

DOI: <https://doi.org/10.46296/gt.v7i14.0193>

GESTIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE WORKERS OF THE POSTGRADUATE DEPARTMENT OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF CHIMBORAZO

Banegas-Vizueté María Alejandra ¹; Escobar-Zabala Oscar Daniel ²

¹ Universidad Nacional de Chimborazo. Dirección de Posgrado - Maestría en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales. Riobamba, Ecuador.
Correo: maria.banegas@unach.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8564-3876>.

² Universidad Nacional de Chimborazo, Dirección de Posgrado. Riobamba, Ecuador.
Correo: oescobar@unach.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0875-7548>.

Resumen

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo, evaluando a 34 trabajadores mediante el cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio del Trabajo (2018). El instrumento, compuesto por 58 ítems distribuidos en ocho dimensiones, mide factores como carga y ritmo de trabajo, liderazgo y recuperación. Antes de su aplicación, se capacitó al personal sobre los objetivos del estudio, y las respuestas fueron recogidas de forma voluntaria y anónima. Los datos fueron analizados utilizando MINITAB V17, aplicando pruebas de normalidad, ANOVA de una vía ($p < 0.05$) y comparaciones con la prueba de Tukey para garantizar rigurosidad en las conclusiones. Los resultados muestran que el 68% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo bajo, destacándose fortalezas en las dimensiones de desarrollo de competencias (68%), liderazgo (62%) y organización del trabajo (65%). Sin embargo, el 29% está en riesgo medio en dimensiones como carga y ritmo de trabajo, soporte y apoyo, y recuperación, lo que evidencia áreas de mejora. Preocupan los altos niveles de acoso laboral (21%) y las dificultades relacionadas con la salud autopercibida (18% en riesgo alto), reflejando problemáticas que requieren intervenciones específicas. Se concluye que, aunque el entorno laboral muestra aspectos positivos, es necesario implementar estrategias que reduzcan los riesgos medios y altos. Estas incluyen mejorar la distribución de tareas, fomentar el apoyo interpersonal, prevenir el acoso y equilibrar las demandas laborales con el tiempo de descanso, promoviendo así un bienestar integral en el ambiente laboral.

Palabras claves: Dirección de posgrado, desempeño laboral, estrés, riesgo psicosocial, seguridad en el trabajo.

Abstract

This research work was carried out at the Postgraduate Department of the National University of Chimborazo, evaluating 34 workers using the psychosocial evaluation questionnaire of the Ministry of Labor (2018). The instrument, composed of 58 items distributed in eight dimensions, measures factors such as workload and pace, leadership and recovery. Before its application, the staff was trained on the objectives of the study, and the responses were collected voluntarily and anonymously. The data were analyzed using MINITAB V17, applying normality tests, one-way ANOVA ($p < 0.05$) and comparisons with the Tukey test to ensure rigor in the conclusions. The results show that 68% of the workers are at a low risk level, highlighting strengths in the dimensions of skills development (68%), leadership (62%) and work organization (65%). However, 29% are at medium risk in dimensions such as workload and pace, support and recovery, which shows areas for improvement. High levels of workplace harassment (21%) and

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 10 de abril de 2024.

Fecha de aceptación: 25 de junio de 2024.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2024.



difficulties related to self-perceived health (18% at high risk) are of concern, reflecting problems that require specific interventions. It is concluded that, although the work environment shows positive aspects, it is necessary to implement strategies that reduce medium and high risks. These include improving the distribution of tasks, promoting interpersonal support, preventing harassment and balancing work demands with rest time, thus promoting comprehensive well-being in the work environment.

Keywords: Postgraduate management, job performance, stress, psychosocial risk, workplace safety.

1. Introducción

En los entornos laborales modernos, la gestión de los factores de riesgo psicosocial ha adquirido una relevancia fundamental, particularmente en instituciones académicas donde las exigencias laborales pueden generar altos niveles de estrés y desgaste emocional en los trabajadores (Monroy & Juárez, 2019). Estos riesgos comprenden condiciones inherentes al ambiente laboral que tienen la capacidad de afectar negativamente el bienestar psicológico, físico y social de los empleados (Tacca & Tacca, 2019).

Diversos estudios han destacado la importancia de abordar estos riesgos para prevenir trastornos de salud mental y mejorar el desempeño organizacional. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los riesgos psicosociales pueden manifestarse en diversas

formas como estrés crónico, agotamiento profesional y conflictos interpersonales, los cuales afectando tanto la calidad de vida de los trabajadores como la productividad institucional (Seijas, 2019). Asimismo, autores como Louzán, (2020); Muñoz et al., (2018) y Vargas et al., (2022), señalan que una gestión adecuada de estos factores requiere intervenciones orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el liderazgo y fomentar la creación de espacios de trabajo inclusivos y saludables.

En el ámbito de la educación superior, los trabajadores están expuestos a una diversidad de riesgos psicosociales que impactan tanto su bienestar como su desempeño profesional. Esto es especialmente crítico en la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo, donde las demandas cognitivas y emocionales elevadas, sumadas a la presión por

resultados académicos y administrativos, representan desafíos significativos. Reconocer y gestionar estos riesgos es fundamental, ya que su identificación y control oportuno pueden facilitar la implementación de estrategias eficaces para mejorar las condiciones laborales y preservar la salud integral de los empleados (Vargas et al., 2022; Villacreses & Ávila, 2020).

Por otro lado, problemáticas emergentes como la carga mental y el tecnoestrés requieren un análisis detallado. Es indispensable disponer de herramientas válidas y confiables para medir estos aspectos en entornos laborales, dado el impacto que tienen en la calidad de vida y la productividad de los trabajadores (Medina et al., 2020). En este contexto, se destaca la importancia de desarrollar modelos sólidos de seguridad y salud en el trabajo para abordar estos desafíos de manera efectiva (Muñoz et al., 2018; Pérez et al., 2019).

El presente estudio tiene como objetivo principal identificar los principales factores de riesgo psicosocial en esta dependencia

universitaria y proponer estrategias de intervención que promuevan el bienestar integral de los colaboradores. Además, busca contribuir al desarrollo de modelos replicables de gestión que puedan ser implementados en otras áreas de la institución, fortaleciendo así la cultura organizacional y el desempeño institucional.

2. Metodología

Diseño y tipo de la investigación

Esta investigación es cuantitativa, diagnóstica, de tipo exploratoria. Se desarrolló aplicando el cuestionario de evaluación psicosocial en ambientes laborales del Ministerio del Trabajo, (2018), creado como parte del Acuerdo Ministerial No. 82, cuyo objetivo es evaluar los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los trabajadores.

El ente rector de la política laboral cataloga al cuestionario como un instrumento de validez científica, se basa en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de

índole psicosocial, se aplica a todas las instituciones públicas o privadas de nuestro país para generar acciones, y prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Muestra y población de estudio

El estudio se realizó en la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo, una dependencia académica enfocada en la formación de profesionales de cuarto nivel, desempeñando un papel clave en el fortalecimiento del desarrollo profesional y la investigación en la región. Esta dirección se caracteriza por su dinamismo, albergando actividades relacionadas con la gestión académica, administrativa y la coordinación de programas de maestría y especialización, lo que la convierte en un entorno laboral exigente y complejo.

La población de estudio estuvo conformada por 34 personas, quienes representan una muestra significativa de los trabajadores de esta dependencia. Los participantes incluyeron personal administrativo y gestores académicos, permitiendo obtener una visión integral de las dinámicas laborales y de las posibles

fuentes de riesgo psicosocial en este contexto. Este grupo diverso no solo aportó perspectivas amplias y heterogéneas, sino también una rica gama de experiencias derivadas de sus funciones específicas y de su interacción diaria con estudiantes, colegas y procesos administrativos.

Además, el rango etario de los participantes, que abarca desde jóvenes profesionales hasta empleados con mayor trayectoria, brindó un enfoque comprensivo del entorno laboral. Esto permitió identificar cómo las diferentes etapas de la vida laboral influyen en la percepción de las demandas y los retos asociados a su trabajo, proporcionando datos relevantes para desarrollar estrategias de intervención adaptadas a las necesidades particulares de cada grupo. Esta diversidad fue clave para garantizar que el análisis de los factores de riesgo psicosocial sea representativo y relevante para las dinámicas específicas de la Dirección de Posgrado.

Metodología y/o instrumentos utilizados

El cuestionario utilizado para evaluar los factores de riesgo psicosocial

consta de 58 preguntas organizadas en ocho dimensiones principales: (1) carga y ritmo de trabajo; (2) desarrollo de competencias; (3) liderazgo; (4) margen de acción y control; (5) organización del trabajo, (6) recuperación, (7) soporte y apoyo; (8) otros como acoso

discriminatorio (Tabla 1), acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones laborales, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad laboral y emocional, y salud auto percibida (Ministerio del Trabajo, 2018).

Tabla 1. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Fuente: Ministerio del Trabajo, (2018).

Antes de la aplicación del cuestionario, se realizó una capacitación dirigida a los trabajadores, con el propósito de

familiarizarlos con los objetivos y la dinámica del instrumento. Posteriormente, las preguntas fueron impresas, y distribuidas

personalmente al personal de la Dirección de Posgrado. La participación fue voluntaria y anónima, lo que aseguró la confidencialidad y la confiabilidad de la información recolectada.

El diseño de la investigación se basó en una revisión bibliográfica alineada con las variables de estudio, identificando las dimensiones claves del cuestionario relacionadas con los factores de riesgo psicosocial. Los resultados obtenidos evidenciaron la relevancia de medir estos factores para prevenir riesgos laborales en instituciones de educación superior, especialmente en un contexto donde estas instituciones están sujetas a

procesos de evaluación y monitoreo continuo.

El cuestionario emplea una escala de Likert de cuatro niveles, que permite medir el grado de acuerdo de los participantes con cada ítem: completamente de acuerdo (4), parcialmente de acuerdo (3), poco de acuerdo (2) y en desacuerdo (1) (Llorens et al., 2017). Además de las preguntas principales, incluye secciones adicionales para instrucciones, datos generales, observaciones, comentarios, y una presentación de los resultados tanto globales como desglosados por dimensiones.

Tabla 2. Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Ministerio del Trabajo, (2018).

El análisis de los resultados se realizó utilizando el programa MINITAB V17 (Minitab, 2020). Los indicadores se analizaron mediante pruebas de normalidad para validar los supuestos del análisis ANOVA. Posteriormente, se aplicó un ANOVA de una vía ($p < 0.05$) para identificar

diferencias estadísticas significativas entre los tratamientos, complementado con pruebas de medias de Tukey para comparaciones específicas. Este enfoque permitió interpretar de manera rigurosa los datos obtenidos

y generar conclusiones basadas en evidencia.

3. Resultados y discusión

En la presente investigación se presenta los resultados correspondientes a la dimensión de riesgo psicosocial, evaluada a 34 trabajadores de la Dirección de Posgrado. Los datos obtenidos se clasificaron en tres niveles de exposición proporcionando una visión detallada y estructurada (ver tabla 3). Los hallazgos abarcan diversas dimensiones del riesgo psicosocial, ofreciendo una perspectiva integral sobre las condiciones laborales percibidas por los empleados. Esta evaluación permite identificar áreas críticas y fortalezas dentro del entorno laboral, contribuyendo al diseño de estrategias para su mejora.

En la dimensión carga y ritmo de trabajo, el 59% de los participantes se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo que evidencia exigencias laborales que podrían afectar el rendimiento y bienestar; además, un 9% reporta un nivel de riesgo alto, posicionando a este grupo como

prioritario para intervenciones específicas. En cuanto al desarrollo de competencias, la mayoría de los encuestados (68%) indica un riesgo bajo, lo que sugiere una percepción positiva respecto a las oportunidades para el crecimiento profesional, mientras que solo un 3% enfrenta un riesgo alto, consolidando este aspecto como una fortaleza organizacional.

La dimensión liderazgo revela que un 62% de los trabajadores percibe un riesgo bajo, reflejando prácticas de liderazgo mayormente adecuadas; sin embargo, un 9% se encuentra en riesgo alto, lo que apunta a posibles áreas de mejora en la gestión de equipos. En cuanto al margen de acción y control, un 50% reporta un riesgo bajo, aunque el 44% en riesgo medio sugiere ciertas restricciones en la autonomía laboral que podrían requerir atención para fomentar un mayor empoderamiento de los empleados. Por otro lado, la organización del trabajo se destaca como una de las dimensiones mejor evaluadas, con un 65% en riesgo bajo y sin casos reportados de riesgo alto, lo que

refleja una gestión adecuada de las tareas y los procesos.

En la dimensión de recuperación, un 53% de los participantes se sitúa en un riesgo medio, señalando dificultades para equilibrar el tiempo de descanso tras la jornada laboral, mientras que un 9% reporta riesgo alto, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias que favorezcan la recuperación física y mental. En términos de soporte y apoyo, los resultados son similares a los de carga y ritmo de trabajo, con un 59% en riesgo medio, lo que evidencia oportunidades para fortalecer las relaciones interpersonales y el apoyo organizacional.

La dimensión de otros puntos importantes arroja resultados variados. De manera global, un 65% está en riesgo bajo, sugiriendo que en general los trabajadores perciben un entorno laboral positivo. En el análisis de los subcomponentes, se observa que, en acoso discriminatorio, el 71% de los encuestados reporta un riesgo bajo, sin casos de riesgo alto, lo que refleja un ambiente de respeto. Sin embargo, el acoso laboral es una preocupación significativa, ya que un

21% está en riesgo alto, indicando dinámicas conflictivas que requieren atención inmediata. En contraste, el acoso sexual muestra resultados favorables, con un 76% en riesgo bajo y solo un 3% en riesgo alto. En lo que respecta a la adicción al trabajo, el 65% se encuentra en riesgo bajo, sin reportes de riesgo alto, lo que sugiere un equilibrio aceptable en este aspecto.

En cuanto a las condiciones del trabajo, el 21% de los encuestados indica un riesgo alto, destacando áreas que podrían mejorarse en términos de infraestructura o recursos laborales. La doble presencia laboral-familiar también evidencia tensiones, con un 50% en riesgo bajo y un 44% en riesgo medio, lo que sugiere dificultades para equilibrar responsabilidades laborales y familiares. En estabilidad laboral y emocional, los resultados son favorables, con un 62% en riesgo bajo y sin casos de riesgo alto. Finalmente, en salud auto percibida, aunque el 50% reporta un riesgo bajo, un 18% se encuentra en riesgo alto, lo que podría señalar problemas de salud relacionados con el entorno laboral.

Estos hallazgos destacan áreas críticas como el riesgo medio en carga y ritmo de trabajo y soporte y apoyo (59%), así como el acoso laboral, con un preocupante (21% en riesgo alto). Por otro lado, se identifican dimensiones positivas, como el desarrollo de competencias (68% en riesgo bajo), el liderazgo (62% en riesgo bajo) y la

organización del trabajo (65% en riesgo bajo), que representan fortalezas importantes en el ambiente laboral evaluado. No obstante, las áreas relacionadas con la recuperación y la salud auto percibida muestran la necesidad de intervenciones específicas para evitar riesgos laborales y promover el bienestar integral.

Tabla 3. Dimensión de la Evaluación de Riesgo Psicosocial en un ambiente laboral

Dimensiones del Cuestionario	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Total
1. Carga y ritmo de trabajo	32%	59%	9%	100%
2. Desarrollo de competencias	68%	29%	3%	100%
3. Liderazgo	62%	29%	9%	100%
4. margen de acción y control	50%	44%	6%	100%
5. Organización del trabajo	65%	35%	0%	100%
6. Recuperación	38%	53%	9%	100%
7. Soporte y apoyo	32%	59%	9%	100%
8. Otros puntos importantes	65%	32%	3%	100%
8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	71%	29%	0%	100%
8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	35%	44%	21%	100%
8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	76%	21%	3%	100%
8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	65%	35%	0%	100%
8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	50%	29%	21%	100%
8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	50%	44%	6%	100%
8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	62%	38%	0%	100%
8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	50%	32%	18%	100%

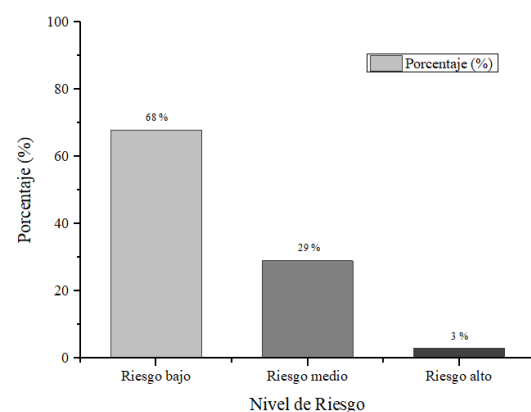
Elaborado por: María Alejandra Banegas.

La Figura 1 muestra la distribución global de los niveles de riesgo psicosocial en el entorno laboral, ofreciendo una perspectiva general sobre la percepción de los trabajadores en relación con las condiciones laborales evaluadas. Los resultados destacan que el 68% de los empleados se encuentra en el nivel de riesgo bajo, lo que indica que, en términos generales, la mayoría percibe un entorno laboral favorable en cuanto a factores de riesgo psicosocial. Por su parte, el 29% de los trabajadores reporta un nivel de riesgo medio, lo cual sugiere la existencia de aspectos laborales que, si bien no representan un riesgo grave, podrían mejorarse para optimizar el bienestar general. Finalmente, un 3% de los participantes se ubica en el nivel de riesgo alto, representando un grupo minoritario pero prioritario que requiere atención inmediata para evitar consecuencias negativas en su salud y en la dinámica organizacional.

Entre los hallazgos más importantes se encuentra el predominio de trabajadores en el nivel de riesgo bajo, lo que sugiere que las estrategias actuales de gestión de

los factores de riesgo psicosocial están resultando efectivas en gran medida. Sin embargo, el 29% en riesgo medio señala la necesidad de implementar intervenciones específicas para evitar que este grupo evolucione hacia un nivel de riesgo más alto. Además, aunque el porcentaje de trabajadores en riesgo alto es solo del 3%, su impacto potencial en términos de salud, desempeño laboral y ambiente organizacional exige medidas inmediatas. Estos resultados destacan la importancia de reforzar las políticas existentes que fomentan un entorno de bajo riesgo y de diseñar estrategias para abordar eficazmente los riesgos medios y altos identificados.

Figura 1. Distribución global del nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral



Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación ofrecen una

perspectiva integral sobre el riesgo psicosocial percibido por los 34 trabajadores evaluados en la Dirección de Posgrado. Los hallazgos reflejan una diversidad de condiciones, destacando tanto áreas críticas como fortalezas organizacionales, lo que permite identificar prioridades para la gestión y mejora del bienestar laboral.

El predominio del riesgo bajo en varias dimensiones, como desarrollo de competencias (68%), liderazgo (62%) y organización del trabajo (65%), sugiere que la institución cuenta con prácticas sólidas en aspectos relacionados con la comunicación, las oportunidades de desarrollo profesional y la claridad en la asignación de tareas. Este resultado es consistente con estudios como el de Campoverde & Muñoz, (2022), que destacan la importancia de estos factores para mitigar el impacto del estrés laboral y fomentar un entorno positivo (Campos et al., 2021).

Sin embargo, el riesgo medio en dimensiones como carga y ritmo de trabajo (59%) y soporte y apoyo (59%) evidencia que existen áreas en las que las exigencias laborales y

las relaciones interpersonales no están plenamente equilibradas. Esta tendencia podría atribuirse a cargas laborales elevadas y a la falta de mecanismos efectivos para fomentar la colaboración y el respaldo mutuo, como también lo señala Villacreces & Ávila, (2020) en el contexto de instituciones de educación superior.

El riesgo alto observado en dimensiones específicas, como acoso laboral (21%) y condiciones del trabajo (21%), revela problemas críticos que requieren atención inmediata. Estas cifras reflejan dinámicas organizacionales que pueden contribuir a tensiones emocionales y físicas, afectando la calidad del ambiente laboral. Según Freire & Corrales, (2018), estas problemáticas suelen estar vinculadas a la falta de estrategias preventivas claras y a la ausencia de liderazgo transformacional para abordar conflictos.

El análisis de los resultados pone de manifiesto la necesidad de priorizar intervenciones en las dimensiones con riesgo medio y alto para prevenir que estas afecten la productividad y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, resulta fundamental

reducir la sobrecarga laboral, ya que la alta proporción de riesgo medio en carga y ritmo de trabajo (59%) sugiere la necesidad de implementar políticas de planificación laboral más eficientes para equilibrar la asignación de tareas. Asimismo, es crucial fortalecer el liderazgo, dado que, aunque el 62% percibe un riesgo bajo en esta dimensión, el 9% en riesgo alto evidencia la urgencia de adoptar un liderazgo transformacional que fomente la confianza, proporcione retroalimentación constructiva y brinde apoyo en momentos críticos (Villacreses, 2020). Por otra parte, abordar el acoso laboral y mejorar las condiciones de trabajo es prioritario, ya que las cifras preocupantes en estas dimensiones resaltan la urgencia de establecer protocolos claros para prevenir y resolver conflictos interpersonales, así como de optimizar la infraestructura y los recursos disponibles (Manrique, 2019).

Para enfrentar estas problemáticas, se proponen estrategias de intervención efectivas. En primer lugar, la promoción de pausas activas y jornadas equilibradas puede ser una medida clave para

mejorar la recuperación física y mental de los trabajadores, ayudando a reducir el estrés acumulado, como sugieren (Quinde, 2023). En segundo lugar, es esencial implementar capacitaciones en habilidades de liderazgo, ya que Espinoza et al., (2020) destaca la eficacia del liderazgo transformacional para fortalecer el clima laboral y gestionar conflictos de manera efectiva. Finalmente, la creación de un comité de bienestar laboral se presenta como una estrategia de gran valor, ya que este organismo podría monitorear de forma continua los indicadores de riesgo psicosocial y proponer mejoras basadas en datos objetivos.

Los resultados obtenidos refuerzan la relevancia de una gestión integral del riesgo psicosocial que priorice tanto las fortalezas como las áreas críticas identificadas. Las estrategias propuestas no solo contribuirán a mejorar las condiciones laborales, sino también a fortalecer la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con los objetivos institucionales, promoviendo así un entorno de trabajo saludable y productivo.

4. Conclusiones

Las dimensiones de carga y ritmo de trabajo (59% en riesgo medio) y soporte y apoyo (59% en riesgo medio), junto con los altos niveles de acoso laboral (21% en riesgo alto), destacan como áreas prioritarias de intervención, ya que estas condiciones pueden afectar significativamente el bienestar de los empleados y el rendimiento organizacional si no se abordan adecuadamente.

Dimensiones como desarrollo de competencias (68% en riesgo bajo), liderazgo (62% en riesgo bajo) y organización del trabajo (65% en riesgo bajo) representan fortalezas clave dentro del ambiente laboral, lo que indica prácticas efectivas en la gestión del talento humano y la asignación de tareas, así como oportunidades para fomentar aún más un clima laboral positivo.

Las dificultades señaladas en recuperación (53% en riesgo medio) y salud auto percibida (18% en riesgo alto) subrayan la importancia de implementar estrategias dirigidas a mejorar el equilibrio entre las demandas laborales y el tiempo de

descanso, así como a monitorear el bienestar físico y mental de los trabajadores para prevenir riesgos de salud asociados con el entorno laboral.

Bibliografía

- Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(SpecialIssue 4), 560–570. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37029>
- Campoverde, T., & Muñoz, K. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 22(36), 110–122. <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.echhttps://orcid.org/>
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Psicología Unemi*, 4(7), 21–39.

- http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088
- Freire, J., & Corrales, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(4), 53–68.
- Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2017). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. 1–7.
- Louzán, R. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 68–81. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.06>
- Manrique, A. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127–137. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- Medina, K., Guzmán, O., & Moreno, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436–451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.CTOAO1934>
- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/guía-para-la-aplicación-del-cuestionario-de-evaluación-de-riesgo-psicosocial.pdf?x42051>
- Minitab, LI. (2020). Introducción a Minitab Statistical Software. 63.
- Monroy, A., & Juárez, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248–272. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532–544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Perez, J., Turpo, J., & López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios.

- Espacios, 40(19), 1–12.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>
- Quinde, A. (2023). Dimensiones de los riesgos psicosociales en docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca. Vinculatégica EFAN, 9(3), 1–12.
<https://doi.org/10.29105/vtga9.3-223>
- Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Revista de Salud Pública, 21(1), 102–108.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones, 7(3), 323–353.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Vargas, Y., Vasquez, L., Quino, A., Arias, D., & Avella, E. (2022). Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá, 9(1), 115–132.
<https://doi.org/10.24267/23897325.735>
- Villacreces, G., & Ávila, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. Revista San Gregorio, 40, 1–18.