



Dimensiones de los riesgos psicosociales en docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca (Dimensions of psychosocial risks in teachers and administrative staff of the Universidad Católica de Cuenca.)

Angel Giovanni Quinde Alvear¹

¹ Universidad Católica de Cuenca (Colombia), angel.quindea@uanl.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-1920-4631>

Información del artículo revisado por pares

Fecha de recepción: mayo 2022

Fecha de aceptación: junio 2022

Fecha de publicación en línea: Mayo 2023

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga9.3-223>

Resumen

El objetivo del presente trabajo es determinar los riesgos psicosociales a los que se expone el personal docente y administrativo de la Universidad Católica de Cuenca, para esto se utilizó las encuestas disponibles del Ministerio de trabajo del Ecuador y con esta información se establece una línea base para elaborar un diagnóstico inicial de los riesgos psicosociales y que son estresores. La encuesta se aplicó a una muestra de 1010 funcionarios de los cuales 718 son docentes, y los resultados arrojan un valor global de la evaluación de riesgos en donde hay un 86% de los funcionarios que están satisfechos con su trabajo y las actividades que desarrollan, mientras que el 13% están medianamente satisfechos y el 1% considera que hay riesgo psicosocial alto en el trabajo. Los hallazgos encontrados están relacionados con las dimensiones específicas en donde se encontró que las condiciones de trabajo representan un 5%, por la falta de herramientas y equipos adecuados; en cuanto al acoso laboral 9% y liderazgo 5% debido a la mala distribución de actividades los cuales demuestran mayor problema. Al final del trabajo, se presenta una línea base de los riesgos psicosociales a los que se exponen los docentes y personal administrativo de la universidad, para mediante el análisis de resultados se puede dar paso a otras investigaciones en donde se planteen estrategias de prevención.

Palabras clave: docente, riesgo psicosocial, diagnóstico.

Códigos JEL: J2, J24, J28

Abstract

The objective of this work is to determine the psychosocial risks to which the teaching and administrative staff of the Catholic University of Cuenca is exposed, for this purpose the surveys available from the Ministry of Labor of Ecuador were used and with this information a baseline is established to develop an initial diagnosis of psychosocial risks and stressors. The survey was applied to a sample of 1010 employees, 718 of whom are teachers, and the results show an overall value of the risk assessment in which 86% of the employees are satisfied with their work and the activities they carry out, while 13% are moderately satisfied and 1% consider that there is a high psychosocial risk at work. The findings are related to the specific dimensions where it was found that working conditions represent 5%, due to the lack of adequate tools and equipment; as for workplace harassment 9% and leadership 5% due to the poor distribution of activities which show a major problem. At the end of the work, a baseline of the psychosocial risks to which teachers and administrative staff of the university are exposed is presented, so that through the analysis of the results, further research can be carried out in which prevention strategies can be proposed.

Key words: teacher, psychosocial risk, Diagnosis.

JEL Codes: J2, J24, J28

Introducción

Hoy en día el docente Universitario enfrenta retos difíciles como el de formar profesionales capaces con conocimientos afianzados para el desarrollo de la sociedad, además poner énfasis del desarrollo profesional influye directamente en el personal. Todo ello al tener contacto directo con los profesionales en formación esto conlleva cambios y adaptaciones para poder comprender y establecer estrategias de formación cada vez más eficaces, el contacto con los estudiantes obliga al docente y administrativo universitario muchas de las veces a comprender los cambios y comportamientos diferentes de cada individuo y las exigencias propias de la actividad universitaria, lo que provoca la presencia de riesgos psicosociales.

En este contexto el presente trabajo tiene como objetivo principal determinar los riesgos psicosociales a los que se exponen los docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca, para llegar a este objetivo nos basamos en la encuesta de riesgos psicosociales planteada por el Ministerio de trabajo del Ecuador.

Por ejemplo (Garcia, 2016) realiza una investigación en donde evalúa los riesgos psicosociales de los docentes de la Universidad de A Coruña con el fin de identificar áreas de mejora para una organización saludable, el investigador uso una muestra 621 docentes y aplico el cuestionario *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (CoPsoQ), obtuvo los siguientes resultados en cinco dimensiones psicosociales con situaciones desfavorables: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. Mientras que las dimensiones como trabajo activo y posibilidades de desarrollo fueron positivas. En conclusión, de acuerdo a los resultados la institución debería establecer estrategias para la prevención de estos riesgos desfavorables.

De igual forma (Gómez Viviola, 2019) en su estudio identificó factores de riesgo de tipo psicosocial en docentes universitarios de algunas universidades de Bogotá en donde participaron 302 académicos de 21 universidades de la localidad. Los resultados de las encuestas dieron a conocer que el personal tiene inseguridad laboral debido a que no consideran que están estables en sus puestos de trabajo, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo debido a que se asigna diversas tareas que están generando estrés en los profesores universitarios.

Mientras que (Perez, 2021) nos dice en su escrito que debido a las funciones de investigador, gestor, etc. en base a sus competencias los docentes universitarios enfrentan cambios en los enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos y estos afectan a las relaciones interpersonales, por lo

que con este trabajo de investigación buscó determinar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en docentes de Educación Superior de Ciencias de la Salud”, en una muestra conformada por 42 docentes los resultados fueron: control sobre el trabajo, 57.1 % siendo 24 docentes los que representan este porcentaje, la dimensión participación y manejo del cambio 42.9% representada por 18 personas, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 45.2% siendo 19 personas las que integran esta muestra, características del liderazgo 38.1% con 16 personas, Recompensa 38.1% con 16 personas que piensan que son recompensadas por su trabajo, reconocimiento y compensación 40.5% del total solo 17 personas aseguran recibir un reconocimiento por su trabajo y Demandas del trabajo 28.6% que demuestra que 12 personas están de acuerdo que la demanda de trabajo es alta, demandas ambientales y de esfuerzo físico 50.0% referente a condiciones de trabajo y el esfuerzo realizado por lo que 16 personas son las que están considerando que las condiciones físicas de trabajo no son adecuadas; en conclusión, los docentes universitarios del área de salud presentan riesgo psicosocial alto debido a relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral.

Por otro lado se encontró un estudio realizado en Quito Ecuador en donde el autor (Jacome, 2021) menciona que las condiciones laborales de docentes universitarios implican responsabilidades académicas y administrativas, exponiéndolos a altos niveles de riesgo psicosocial, por lo que este trabajo de investigación determinó la relación de los factores psicosociales en el desempeño docente, para determinar esta relación el autor utilizó una muestra de 89 docentes y utilizando varias encuestas entre ellas Factores de riesgos psicosociales de Silva y la recomendada por el Ministerio de trabajo del Ecuador, en los resultados del estudio se puede observar un 47,2 % de mujeres y un 52,8 % de varones y un grupo etario de 31 a 40 años. Los factores de riesgo psicosocial que predominaron fueron exigencias laborales. El 75,3 % presentó riesgo psicosocial medio, que no está reflejado con relación al desempeño docente; en conclusión, la carga de trabajo, el contenido y características de las tareas, fueron los aspectos más importantes.

De lo anteriormente mencionado surge el siguiente planteamiento ¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que se exponen los docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca?

Con la información levantada en este trabajo de investigación podemos deducir que las condiciones de trabajo, el acoso laboral, el liderazgo y la recuperación, son riesgos psicosociales que afectan negativamente en el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca.

La investigación se divide en 4 secciones que comprende el trabajo, la sección 1 consta de la

introducción en donde se sustenta el trabajo en base al estado del arte con las investigaciones similares sobre riesgos psicosociales en sectores de la educación superior, la sección 2 describe de los métodos utilizados en la investigación y en otras investigaciones similares, la sección 3 presenta los resultados obtenidos en la investigación en donde de acuerdo a (Ministerio de Trabajo, 2018) la carga de trabajo “se determina que la carga de trabajo que representa el conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea”, otra de las dimensiones es el acoso laboral que se percibe como el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, preferencias por determinados estereotipos como sexo, género y pasado judicial, otra dimensión es el margen de acción y control que está representada por la medida en que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo; por último en la sección 4 se encuentran las conclusiones de la investigación donde se establece las dimensiones más importantes de la investigación.

Método

Para la descripción de la metodología se llevó a cabo la revisión del estado del arte en trabajos de investigación que utilizaron las mismas o similares herramientas para evaluar riesgos psicosociales como es el caso de la investigación realizada por (Anchundía, 2022) en donde realiza una evaluación de riesgos psicosociales utilizando la “Guía de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo de Ecuador que maneja 58 ítems agrupados en 8 dimensiones consideradas como importantes, se aplicó la encuesta propuesta por la entidad del trabajo del Ecuador en donde evidencia que el 76% de los encuestados percibe que es riesgo global bajo, el 22% percibió riesgo global medio y el 2% considera que hay riesgo psicosocial global alto en las dimensiones acoso laboral y condiciones del trabajo, con estos resultados el investigador concluye que se deben tomar acciones inmediatas para prevenir riesgos psicosociales en las dimensiones de riesgos medio y alto global considerando el plantear acciones para evitar el acoso laboral y la mejora de condiciones de trabajo.

El presente estudio es de campo ya que se utiliza la encuesta “Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales” propuesta por el Ministerio de trabajo del Ecuador, el formato inicial de la encuesta es en formato Excel pero para agilizar el proceso se colocó en el sistema ERP “*Enterprise resource planning*” sistema para manejar los recursos de las empresas utilizado por la Universidad para gestión de talento humano, al mismo pueden acceder todos los funcionarios de la Universidad con el fin de obtener información de primera mano, se cuantifica los resultados utilizando la herramienta de tabulación propuesta por el mismo ministerio en donde nos identifica las variables

o dimensiones a intervenir.

La encuesta cuenta con preguntas cruzadas dividida en nueve secciones, la primera sección contiene datos generales como localidad, lugar de trabajo dividido en operativo o administrativo, nivel de instrucción o educación, años de experiencia laboral, edad, identificación étnica y género. Continuando con las ocho secciones restantes, que definen a las dimensiones psicosociales, la primera sección “Carga y ritmo de trabajo” dividida en cuatro preguntas como: recibe ayuda de sus compañeros, si puede decidir sobre el ritmo de trabajo y si las actividades a cargo no causan estrés.

La segunda sección se refiere al “Desarrollo de competencias” y toma en cuenta conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo; si en el trabajador aprende y adquiere nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, si existe o la empresa cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo conocimientos, habilidades y destrezas y si en el trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que se realizan a diario. La tercera sección trata sobre el “liderazgo” y se centra principalmente en el reconocimiento de las autoridades cuando hay un logro de objetivos, si el personal es escuchado por los jefes inmediatos, si hay un correcto seguimiento de en el cumplimiento de metas, si se está tomando en cuenta las sugerencias de las personas hacia los jefes y se toman acciones en torno a ellas. La cuarta sección de margen de acción y control trata de que, si la organización proporciona los espacios para debatir problemas, si se recibe de otras áreas el apoyo necesario, si la opinión es respetada en busca de mejorar la organización del trabajo. La quinta sección de organización del trabajo trata de buscar evidencia de falta de canales de comunicación y a través de los mismos si se informa de los logros a todos los funcionarios de la organización, además si en la empresa o institución se toma en cuenta las limitaciones de discapacidades para asignar tareas. La sección seis “Recuperación” busca captar evidencia de que las actividades laborales no estén causando estrés laboral por lo que capta información si un trabajador luego de la jornada laboral todavía tiene energía para realizar actividades extra laborales y si se permite durante la jornada tener pausas activas que permitan renovar las energías para continuar con sus actividades diarias de trabajo. La sección siete “soporte y apoyo”, trata de evidenciar si el trabajo está bien organizado, si se siente la ayuda de los compañeros o sentimiento de compañerismo en igualdad de condiciones, además si se cuenta con ayuda médica, psicológica en situaciones de crisis, por último la sección ocho “Otros puntos importantes” levanta información de la existencia de un buen ambiente laboral, de igualdad de género, libre de humillaciones, acoso laboral, acoso sexual con libertad de pensamiento ya sea este religioso o político entre otros.

Mediante este cuestionario se levantó la información para identificar las dimensiones

psicosociales que están siendo estresores para los docentes y personal administrativo de la Universidad Católica de Cuenca.

Participantes

La Universidad Católica de Cuenca es una institución dedicada a la enseñanza de tercer y cuarto nivel, fue creada el 7 de septiembre de 1970 en respuesta a las necesidades de educación superior de la región, actualmente cuenta con 1790 funcionarios en nómina y están distribuidos en los campus universitarios en las ciudades de Cuenca, Azogues, Cañar, San Pablo de la Troncal, Macas, Quito y Tena, para el estudio se aplicó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio de Trabajo a 1010 funcionarios de la Universidad de los cuales 718 son docentes y 292 son administrativos.

Aplicando técnicas de muestreo con un universo de 1790 con un nivel de confianza del 95%, con un 5% de error la muestra a tomar sería de 315 personas, sin embargo, se encuesta a 1010 trabajadores de la universidad para obtener una muestra más representativa; para la encuesta se tomó en cuenta varios aspectos como edad, nivel de estudios, genero, entre otros.

Técnica e Instrumento

La técnica que se ha aplicado es cuantitativa ya que recoge datos para luego ser relacionados con las diferentes variables evaluadas, se aplica una encuesta de preguntas cerradas de riesgo psicosocial misma que contiene ocho ítems de evaluación, cada pregunta cuenta con 4 opciones de respuesta con puntuaciones de uno si la respuesta es en desacuerdo, dos si la respuesta es poco desacuerdo, tres si la respuesta es parcialmente en desacuerdo y cuatro si la respuesta es completamente desacuerdo, dicho instrumento es proporcionado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Procedimiento

Después de haber explicado las bases teóricas, el procedimiento para la recolección de datos se aplicó el cuestionario recomendado por la autoridad competente y explicado en la técnica e instrumento, en la que se logró realizar a 1010 trabajadores, para luego con la información recopilada alimentar la base de datos en Excel denominada “Herramienta para tabulación de datos de riesgos psicosociales” (Ministerio de Trabajo, 2018), la cual calcula el riesgo bajo, medio o alto por cada una de las dimensiones de riesgo psicosocial, además de calificar el Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial siendo este bajo, medio o alto, esta base de datos proporciona también un gráfico

por los resultados de cada dimensión y por último nos proporciona la escala de calificación cuantitativa de cada dimensión y a qué nivel de riesgo corresponde.

En la tabla 1 expuesta a continuación se muestra las dimensiones, el número de preguntas asociadas a cada dimensión de acuerdo al cuestionario y la puntuación correspondiente en caso de riesgo bajo, medio o alto.

Tabla 1 Resultado por dimensión del riesgo psicosocial. (Ministerio de Trabajo, 2018)

Dimensiones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	Resultado por dimensión del riesgo psicosocial		
			Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Acoso sexual	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Condiciones del Trabajo	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Doble presencia (laboral – familiar)	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Salud auto percibida	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Resultado Global		Número de los Ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
		58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Nota: (Ministerio de Trabajo, 2018) base de tabulación de datos

Resultados

Luego de tabular la información en la matriz de Excel determinada por el Ministerio de trabajo los resultados que nos proporciona son los siguientes: en la dimensión que hace referencia al acoso laboral obteniendo como riesgos alto un 9%, quiere decir que los niveles de riesgo pueden causar o generar efectos nocivos para la salud de las personas de manera inmediata por lo que se debe aplicar medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme al riesgo identificado, mientras tanto 26% de los trabajadores encuestados demuestran que existe riesgo medio en acoso laboral por lo que la seguridad y salud de los mismos pueden comprometerse causando efectos nocivos para la integridad física y psicológica además generar enfermedades ocupacionales por lo que se sugiere aplicar medidas preventivas correspondientes de acuerdo al riesgo identificado con el fin de disminuir la probabilidad y frecuencia del mismo.

En la dimensión referente al liderazgo se ha obtenido un porcentaje del 5% haciendo referencia al riesgo alto, donde los trabajadores muestran malestar al no sentirse reconocidos por realizar su trabajo muchas de las veces, las personas no sienten que se les reconoce cuando sobresalen en sus labores, por otro lado, tenemos un 14% de riesgo medio, esto se debe a que los trabajadores sienten que sus jefes inmediatos no intervienen o brindan apoyo y se preocupan cuando tienen demasiada carga de trabajo es decir estas no están equilibradas, tampoco prestan atención a las sugerencias o propuestas de cambio en las actividades del trabajo.

En la dimensión relacionada a las condiciones del trabajo, se ha obtenido un porcentaje del 5% donde los trabajadores expresan que no tienen un espacio adecuado que facilite realizar sus actividades considerando que muchas de las veces el trabajo realizado causa efectos adversos en la salud física y mental, mientras tanto el 22% de los encuestados señala que los ambientes, equipos, maquinaria y herramientas no son las adecuadas para sus labores lo que representa un riesgo medio en la evaluación.

Con respecto a la dimensión referente a recuperación los trabajadores han demostrado un 4% en el riesgo alto considerando que no tienen el suficiente tiempo para retomar energías previo al retorno a sus labores diarias, teniendo en cuenta que los periodos de pausas son demasiado cortas, y un 31% representa al riesgo medio donde los trabajadores sienten que su horario y jornadas de trabajo no se ajustan a las expectativas y exigencias laborales.

Tabla 2. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial. (Ministerio de Trabajo, 2018)

<i>Dimensiones</i>	<i>Riesgo bajo</i>	<i>Riesgo medio</i>	<i>Riesgo alto</i>
<i>Carga y ritmo de trabajo</i>	63%	34%	3%
<i>Desarrollo de competencias</i>	83%	16%	0%
<i>Liderazgo</i>	81%	14%	5%
<i>Margen de acción y control</i>	72%	25%	2%
<i>Organización del trabajo</i>	90%	10%	1%
<i>Recuperación</i>	65%	31%	4%
<i>Soporte y apoyo</i>	76%	23%	1%
<i>Otros puntos importantes</i>	87%	12%	1%
<i>acoso discriminatorio</i>	84%	15%	1%
<i>acoso laboral</i>	66%	26%	9%
<i>acoso sexual</i>	87%	11%	2%
<i>adicción al trabajo</i>	78%	21%	1%
<i>condiciones del trabajo</i>	73%	22%	5%
<i>doble presencia (laboral –familiar)</i>	73%	24%	3%
<i>Estabilidad laboral y emocional</i>	82%	17%	1%
<i>Salud auto percibida</i>	78%	19%	3%

Nota: (Ministerio de Trabajo, 2018) base de tabulación de datos

Tabla 3. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2018)

	<i>Riesgo bajo</i>	<i>Riesgo medio</i>	<i>Riesgo alto</i>
<i>Resultado Global De La Evaluación De Riesgo Psicosocial</i>	86%	13%	1%

El resultado global de la evaluación psicosocial nos demuestra que el 86% de los encuestados están satisfechos con su lugar de trabajo en cuanto a condiciones de trabajo tanto físicas como sociales, el 13% considera que el lugar de trabajo puede ser vulnerable es decir que las condiciones físicas y sociales pueden verse afectadas a mediano plazo por lo que ya nos da una alerta para análisis y considerar acciones preventivas, por último el 1% de los encuestados piensa que el lugar de trabajo puede generar problemas de salud organizacional tanto en condiciones de trabajo como en relaciones sociales o intra laborales, la tabla 3 muestra el nivel de riesgo al que están expuestos los trabajadores de acuerdo a la metodología del Ministerio de Trabajo de Ecuador.

Tabla 4 Interpretación de resultados (Ministerio de Trabajo, 2018)

Nivel de riesgo	Interpretación
RIESGO BAJO:	“El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga”. (Ministerio de Trabajo, 2018)
RIESGO MEDIO	“El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia”. (Ministerio de Trabajo, 2018)
RIESGO ALTO:	“El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia”. (Ministerio de Trabajo, 2018)

Nota: (Ministerio de Trabajo, 2018), interpretación de datos

Discusión

Luego de revisados los resultados podemos concluir que mediante la evaluación de riesgos psicosocial con la herramienta proporcionada por el ministerio del trabajo podemos evaluar cada una de las dimensiones críticas y que son estresores laborales; encontrando como riesgos representativos “las condiciones de trabajo” representadas por la falta de espacios adecuados para realizar sus actividades, además de que los ambientes, equipos, maquinaria y herramientas no son las adecuadas para sus labores, provocando estas malestar e incomodidad en los trabajadores, otra de las dimensiones es el “acoso laboral” y “el liderazgo” se ven comprometidos ya que los encuestados aprecian que hay falta del mismo en la organización y además no se cuenta con tiempo de recuperación debido a la mala distribución de tareas, por lo que se debe intervenir en estas dimensiones con mayor énfasis para evitar daños físicos y mentales en los docentes y funcionarios administrativos de la Universidad Católica de Cuenca.

De la misma manera (Nuebling, 2022) en su trabajo de investigación a través de la herramienta COPSOQ analiza la asociación entre condiciones de trabajo y los resultados de satisfacción laboral determinando que las condiciones de trabajo generan condiciones que pueden desencadenar en insatisfacción laboral.

Por otro lado (Blanco, 2021) menciona que mejorar las condiciones de trabajo genera un trabajo

seguro y digno tratando de equilibrar las actividades laborales, que permitan el equilibrio y provocar que el trabajador desee permanecer en su profesión o actividad laboral, esto va atado a la relación entre trabajadores y superiores tomando en cuenta al liderazgo como el responsable de generar este equilibrio.

Sin embargo (Ródio, 2019) menciona en su estudio de carácter bibliográfico que en cuanto a riesgo psicosocial analizado en 28 artículos en los que las condiciones de trabajo, el acoso laboral y la falta de liderazgo son un factor común que pueden generar trastornos físicos y mentales, además la insatisfacción laboral en los docentes son consecuencia de las actividades no equilibradas de los docentes por falta de líderes que tengan la capacidad de proponer acciones de prevención.

En tal sentido, con los resultados podemos responder a la pregunta de investigación, ¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que se exponen los docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca? y podemos deducir que las condiciones de trabajo, el acoso laboral, el liderazgo, son riesgos que están afectando significativamente en el desempeño de los docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca, con esto identificamos o determinamos que los riesgos psicosociales que son estresores para los docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca.

Es así como (Godoy, 2022) en su estudio cualitativo y bibliográfico sobre acoso laboral analiza que las causas de esta dimensión psicosocial y del trabajo, son las condiciones de trabajo no adecuadas generadas por las deficiencias en el diseño del trabajo ya sean estas las físicas como herramientas, equipos y mobiliario, como el estilo de liderazgo para equilibrar las actividades equitativamente.

Para finalizar las dimensiones psicosociales más comunes y que afectan a la salud tanto física como mental son el **acoso laboral** provocado por las exigencias laborales no equilibradas ya sean estas generadas por falta de **liderazgo** al no tener el conocimiento suficiente para equilibrar actividades de manera equitativa y por no generar el ambiente propicio con las **condiciones de trabajo** necesarias, con este estudio se pretende dejar una línea base para la implementación de políticas y acciones preventivas que eviten conflictos entre trabajadores a distintos niveles de la organización.

Referencias

- Anchundia, J. (2022). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Revista científica hallazgos, 300-310.
- Blanco, L. (2021). Conflicto trabajo-familia diario y agotamiento para explicar las intenciones de.

- España: Emilia Imaculada de la Fuente.
- García, M. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 173*182.
- Godoy, e. a. (2022). LA DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO Y EL SOSTENIMIENTO DEL ACOSO LABORAL. UN ESTUDIO CUALITATIVO. *Alternativas cubanas en Psicología*, 111-123.
- Gómez Viviola, e. a. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Revista Javeriana*, 1-15.
- Jacome, M. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43-48.
- Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Quito: Ministerio de trabajo.
- Nuebling, e. a. (2022). The Gutenberg health study: a five-year prospective analysis of psychosocial working conditions using COPSQ (Copenhagen psychosocial questionnaire) and ERI (effort reward imbalance). Gutenberg: BMC public health.
- Pérez, D. (2021). Riesgos psicosociales intralaborales en docentes de una universidad pública de Tabasco. *Multidisciplinary Health Research*, 6.
- Ródio, K. (2019). Revisión sistemática internacional sobre problemas de salud. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 1-15.