

Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional

Psychosocial risk factors of the administrative staff of a Higher Education Institution, results for transformational leadership

Autor

Gerardo Vinicio Villacreses Álvarez. <https://orcid.org/0000-0002-0198-8423>
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.
gerardo.villacreses@uleam.edu.ec

Coautor

Adalberto Ávila Vidal. <https://orcid.org/0000-0003-3646-4467>
Universidad de la Habana. Cuba.
adalberto@psico.uh.cu

Fecha de recibido: 2020-07-27

Fecha de aceptado para publicación: 2020-08-21

Fecha de publicación: 2020-09-30



Resumen

El objetivo de este estudio es analizar los factores de riesgos psicosociales del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, cuya muestra fue tomada en una universidad pública de la provincia de Manabí, en Ecuador. Para ello, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, que agrupa en ocho dimensiones los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores. Los resultados obtenidos evidenciaron que es necesario prevenir y actuar sobre aspectos relacionados al acoso laboral, margen de acción y control de los empleados, y las condiciones de trabajo, dimensiones que obtuvieron un resultado de riesgo medio y alto. Para ello, se deja planteado al liderazgo transformacional, como una alternativa de enfoque para superar los riesgos psicosociales detectados. Consideramos que este estudio contribuye al análisis del manejo del talento humano de una universidad, para mejorar sus condiciones laborales de uno de los estamentos muchas veces invisibilizados de la educación superior: el personal administrativo.



Palabras clave: Educación superior; factores de riesgo psicosocial; liderazgo transformacional, personal administrativo; salud laboral.

Abstract

The objective of this study is to analyze the psychosocial risk factors of the administrative staff of an Institution of Higher Education, whose sample was taken at a public university in the province of Manabí, in Ecuador. To do this, the Ministry of Labor's psychosocial risk assessment questionnaire was applied, which groups psychosocial risk factors that can affect the health of workers and / or servers into eight dimensions. The results obtained showed that it is necessary to prevent and act on aspects related to workplace harassment, scope of action and control of employees, and working conditions, dimensions that obtained a medium and high risk result. For this, transformational leadership is left as an alternative approach to overcome the detected psychosocial risks. We consider that this study contributes to the analysis of the management of human talent in a university, to improve its working conditions in one of the often invisible sectors of higher education: administrative staff.

Keywords: Higher education; psychosocial risk factors; occupational health; transformational leadership, administrative staff.

Introducción

Los cambios sufridos por las organizaciones, producto de los procesos globalizantes, han influenciado significativamente en la exposición del personal a riesgos psicosociales, lo que amerita que se identifiquen, se evalúen y se controlen, para evitar afectaciones a la salud ocupacional y a la seguridad de los trabajadores; es así que se plantea esta investigación, que tiene como objetivo analizar los factores de riesgos psicosociales del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, la muestra de estudio fue tomada a una universidad pública de la provincia de Manabí en Ecuador, cuyos resultados identifican algunos riesgos, dejando planteada la importancia de un cambio de liderazgo en el manejo de los riesgos psicosociales, con un nuevo enfoque para abordarlos desde el liderazgo transformacional.

En Ecuador no abundan los estudios sobre riesgos psicosociales en el campo de la educación superior; en la investigación realizada se encontraron estudios de riesgos en los profesores de la Universidad Internacional SEK - Ecuador, del año 2016, que abordan varias áreas del desarrollo laboral, pero relacionadas a la inteligencia emocional (Montalvo,



2016). Así mismo, en otra investigación se estudió el estrés laboral en profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Central del Ecuador (Salazar, 2013). Con respecto a estudios sobre el personal administrativos de una institución de educación superior, se evidenció una investigación, que estudió la calidad de vida en el trabajo y el estrés, en una universidad pública (García, 2013).

Anteriormente, el riesgo laboral no era considerado como indicador de los procesos de evaluación y acreditación para las instituciones de educación superior, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) lo incluyó en el año 2019. En la actualidad, se evalúa el que una universidad o escuela politécnica aplique normas y procedimientos de prevención de riesgos de trabajo y salud ocupacional, en sus instalaciones y ambientes institucionales (CACES, 2019).

Es importante partir del análisis, señalando que de los tres estamentos de una universidad (estudiantes, docentes y administrativos), quien tiene menor representatividad en el cogobierno y menor porcentaje de la relación del peso de votación al voto del personal docente, es el administrativo; así mismo, la LOES (2018) indica que la relación del número de personal administrativo con el personal docente debe ser máximo del 35%. Sin embargo, las funciones que desempeña este personal son fundamentales para el sostenimiento de la misión de una institución de educación superior, siendo importante que el personal administrativo, pueda desempeñar su trabajo en condiciones laborales adecuadas, evitando riesgos de toda índole.

Varios autores resaltan la importancia que tienen los factores psicosociales y su asociación con la salud laboral, entre ellos Moreno (2011) que indica que los problemas relacionados con los factores psicosociales, han ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero además ambigüedad e imprecisión. De allí que los riesgos en la relación trabajador/empresa han provocado la necesidad de considerar cada uno de los factores que conforman la parte laboral dentro de la organización, y los estados modernos deben garantizar la seguridad, el bienestar y la salud ocupacional en el trabajo (García, 2013).

El riesgo psicosocial surge según Aránzazu (2019) en el momento en que componentes específicos pueden desencadenar realidades o circunstancias con una alta probabilidad de



causar impactos negativos en el bienestar del trabajador, que finalmente tendrá repercusiones adicionales en su desarrollo y la estabilidad laboral.

Es evidente, que cada trabajador se expone ante una variedad de riesgos psicosociales, y el ámbito laboral de la educación superior no es excluyente. Estos riesgos pueden afectar el bienestar y la prosperidad en el desarrollo de las actividades de los empleados y pueden afectar su propia salud; a esto Osorio (2011) en una publicación en la revista CES de Salud Pública, menciona que el bienestar psicológico de las personas que laboran, puede verse influenciado por la ausencia de descanso, aprehensión, rutina, mala alimentación, estrés, problemas familiares, entre otros.

Cuando las condiciones psicosociales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias laborales y elevan los niveles de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación, en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional; sin embargo, cuando estas condiciones son negativas provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, entre otras (Paspuel, 2014). Es así, que los riesgos psicosociales son circunstancias laborales que tienen una alta probabilidad de dañar la salud y el bienestar de los trabajadores (Camacho y Mayorga, 2017). Los riesgos psicosociales son peligros genuinos, independientemente que causan problemas en los trabajadores a mediano o largo plazo, son tan concluyentes como los peligros físicos porque afectan a la salud del trabajador.

De lo anteriormente dicho se desprende, la necesidad de conocer los factores psicosociales que van a influenciar contrariamente en el bienestar y la prosperidad del trabajador, que se convierte en factores de riesgo, como bien lo señalan Pérez y Nogareda (2013), estos factores se desencadenan en tensión, presión o estrés, y se convierten en elementos de riesgo que afectan de manera negativa el bienestar de cada individuo, motivo por el cual puede verse afectado el rendimiento y crear dificultades en el cumplimiento de sus funciones o actividades laborales.

Por lo tanto, es importante reconocer que los riesgos psicosociales crean un efecto negativo sobre el bienestar humano, que incrementa la presencia de enfermedades cardiovasculares, dispersiones gastrointestinales, afecciones de la piel o problemas mentales (modificaciones



en la conducta, capacidades intelectuales), que pueden ser provocadas por una circunstancia de estrés en el trabajo (Díaz et al., 2010).

Las condiciones dadas por el exceso de actividades laborales, también son analizadas por Caldas (2018), quien señala que pueden ocasionar en varios casos estrés, angustia física y mental, al igual que fastidio; sin embargo estas condiciones no pueden ser consideradas como problemas desde un enfoque individual, o una situación relacionada con el carácter del trabajador, o que se identifiquen solamente relacionándolos con circunstancias individuales o familiares de los trabajadores, es necesario una visión sistémica y un abordaje integral desde la organización (Pozo, 2018).

En esta misma línea de análisis, Moreno y Díaz (2018) afirman que “los riesgos psicosociales no pueden ser analizados exclusivamente dependiendo de las condiciones de trabajo generales de una empresa, sino que deben ser analizados inclusivamente a partir de las condiciones ocupacionales de los diversos tipos de trabajadores” (p.9). De allí que, en una institución de educación superior, el análisis de la situación laboral no solo debe cubrir a los docentes, sino que debe abarcar también a los administrativos.

El problema psicosocial según Uribe (2015) está conectado a los entornos laborales, a cómo se desenvuelven en su ambiente de trabajo y las condiciones de organización, de igual modo se relaciona con las capacidades que tiene el personal que trabaja, sus necesidades, su situación vivencial fuera de su trabajo; todos estos aspectos con respecto a las percepciones y experiencias de los trabajadores deben ser analizados por los líderes o directivos para determinar qué puede ser contraproducentes para la salud del trabajador.

Por lo que es fundamental, mantener el lugar de trabajo con un ambiente laboral apropiado para todos los trabajadores, los directivos deben estar altamente preparados para evaluar los atributos de la organización, para el control y cambio de aquellos elementos que influyen negativamente en su prosperidad, desarrollo o progreso; y a través del control y monitoreo constante, prevenir con acciones, para evitar condiciones que contribuyan a riesgos, y causen daño psicosocial a largo o mediano plazo en los trabajadores (Blakman, 2014).



De allí la importancia de generar diagnósticos de riesgos que integren varios enfoques, que permitan contar con planes preventivos de riesgos psicosociales sistemáticos, sobre todo en el caso de universidades, que enfrentan varios controles y evaluaciones, que pueden crear condiciones laborales no favorables ocasionados por el estrés laboral. El exceso de trabajo provocado por la construcción constante de evidencias de los procesos académicos-administrativos, requeridos desde los organismos de regulación del sistema de educación superior, y la falta de diagnósticos laborales, pueden estar ocultando riesgos psicosociales del personal.

Lo señalado anteriormente, es argumentado por otros autores como Gutierrez y Viloria (2014), quienes afirman que es necesario prevenidamente realizar una evaluación de riesgos que ayude a través de procedimientos de pensamiento crítico, a organizar y ejecutar el control de circunstancias riesgosas. Güilgüiruca et al. (2015) escriben sobre el significado de la evaluación de riesgos como "la investigación precisa de todas las partes del movimiento de trabajo para decidir los componentes riesgosos del trabajo y las medidas de anticipación" (p.88).

Por lo tanto, es importante que una organización establezca diagnósticos que ayuden a detectar este tipo de riesgos que afectarían la salud y bienestar de los trabajadores. Esto solo se logrará si los directivos pueden asumir un liderazgo que valore al ser humano sobre la productividad, que sea como lo indicó Bass (1990) capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como liderar el cambio dentro de una organización. El liderazgo que ejerzan los jefes sobre sus organizaciones, para disminuir riesgos psicosociales, es fundamental, sobre todo si éstos provocan efectos extraordinarios en las actitudes, creencias y valores de sus seguidores.

El liderazgo, según la Guía de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), son las características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, e influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras. Por lo que un buen líder debe saber identificar, resolver y atender a través de una adecuada planificación los riesgos laborales que se presenten.



De lo dicho anteriormente, se resalta los resultados de un estudio en universitarios, realizado por Verano y Garavito (2015) que señala que los factores psicosociales tienen un grado alto de dependencia en las enfermedades de salud mental, por lo que un buen líder debe prevenir estas situaciones que afectan a los empleados y trabajadores. Los resultados del estudio de los autores en mención, dieron una estrecha relación entre factores psicosociales, las enfermedades mentales en el grupo objetivo y una débil intervención de los líderes.

Por lo que para prevenir los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral, se debe partir desde el fomento de las buenas relaciones interpersonales dentro del lugar de trabajo y sobre todo estar dirigidos desde un liderazgo que privilegie al ser humano y acaben conformando un vínculo emocional fuerte con el líder transformador, quien acabará consolidando una visión compartida junto a sus empleados. Así se promueve desde un tipo de liderazgo llamado transformacional, la cooperación dentro de la organización, y todos en la misma dirección y con los mismos objetivos (Barcelo, 2018).

El Ministerio del Trabajo del Ecuador, recomienda que, para identificar riesgos psicosociales, las empresas o instituciones pueden utilizar una herramienta de valoración que permite el análisis de los factores de riesgos psicosociales en ocho dimensiones, a través de un cuestionario de evaluación, el cual que fue utilizado en esta investigación.

Los resultados a partir de la aplicación del cuestionario, desenmascaran problemas no resueltos con respecto a riesgos laborales en una universidad, y por lo tanto, se deja planteado que los riesgos psicosociales detectados pueden ser abordados desde el liderazgo transformacional sugerido por Bass (1990), que hace referencia a la necesidad de estimular la conciencia de los trabajadores, el compromiso con el logro de la misión de la organización, para enfocarse en los intereses del colectivo, desde un liderazgo asertivo de quienes dirigen una institución.

El líder transformacional es aquél que reconoce y explora una necesidad o una demanda de un seguidor, a través de la comprensión de los motivos potenciales que tiene y con ello busca satisfacer las necesidades superiores de éste, al involucrarlo como persona completa; sin embargo, el abordaje superficial de los resultados de estudios de riesgos psicosociales,



no permiten una relación mutua de estimulación para convertir a los seguidores en líderes y a los líderes en agentes morales (Burns, 1978).

La importancia de liderazgo transformacional radica en que sustentan el cambio, en el que se requiere de la creación de un nuevo sistema organizacional y su institucionalización a través de nuevas formas de administración (Vázquez, 2013), por lo tanto, los riesgos psicosociales detectados en una organización, serán mejor intervenidos porque este liderazgo crea una propensión a la actuación transformacional, en la que el cuidado de la salud ocupacional de sus empleados es prioritario.

Metodología

Esta investigación es cuantitativa, diagnóstica, de tipo exploratoria. Se desarrolló aplicando el cuestionario de evaluación psicosocial en ambientes laborales, del Ministerio del Trabajo del Ecuador (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 del Ecuador para generar acciones, y prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

Para analizar las características psicométricas de validez y fiabilidad del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el Ministerio del Trabajo aplicó la herramienta a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas de todas las actividades económicas del país, es una muestra representativa de trabajadores de una población de 4346 (muestreo probabilístico, no proporcional y representativa, nivel de confianza del 95% y un margen de error del $\pm 5\%$), los resultados fueron validados por 2 universidades del país, demostrando que la herramienta propuesta para el análisis de esta investigación cuenta con validez y fiabilidad.

El cuestionario de evaluación psicosocial, tiene una base a 58 preguntas agrupadas en ocho dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo; otros como:



acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral – familiar), estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida.

De las variables evaluadas, se resalta la del “liderazgo”, pues se hicieron cruces con otras, para fundamentar como un factor de importancia, el rol de los directivos desde el liderazgo. El análisis del liderazgo, determinó resultados que generaron recomendaciones a la institución sobre los estilos de dirección que no permiten generar intervenciones adecuadas para resolver riesgos psicosociales, sino que pueden incrementar los factores de riesgos en el personal de la institución.

La población sujeto de esta investigación fue el personal administrativo de la universidad seleccionada, y se contó con la autorización escrita de su rector; abarcó a los empleados que se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público y trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo. De esta población se tomó el total, es decir 414 personas (N=414) 100%, que laboran en los distintos departamentos operativos de la universidad, a la fecha del levantamiento de la información.

Los procedimientos de la investigación que se aplicaron, fueron mediante un registro bibliográfico en congruencia con las variables de estudio, donde se distinguen las dimensiones que se adjudican al cuestionario aplicado sobre los factores de riesgo psicosocial, cuyos resultados permiten demostrar la importancia de medir los factores de riesgo psicosocial para evitar riesgos laborales en las instituciones de educación superior, más ahora que se ven sometidas a procesos de evaluación del CACES y monitoreo del Ministerio del Trabajo.

Los resultados fueron analizados a través del programa SPSS 2.4 y los indicadores se establecieron mediante la medición en base a la escala tipo Likert.

Resultados

Los resultados obtenidos, hacen referencia a tres rangos: un rango de riesgo bajo, lo que determina una baja exposición a los factores de riesgos psicosociales; riesgo medio, que



determina un nivel medio de exposición a riesgos; y, riesgo alto que establece un riesgo muy elevado, representados en la tabla 1.

Tabla 1

Resultado por 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	74%	25%	1%	100%
2. Desarrollo de competencias	74%	25%	1%	100%
3. Liderazgo	71%	22%	7%	100%
4. Margen de acción y control	63%	31%	6%	100%
5. Organización del trabajo	82%	16%	2%	100%
6. Recuperación	72%	26%	2%	100%
7. Soporte y apoyo	70%	27%	3%	100%
8. Otros puntos importantes				
8.1. Acoso discriminatorio	75%	23%	2%	100%
8.2. Acoso laboral	57%	33%	10%	100%
8.3. Acoso sexual	86%	11%	3%	100%
8.4. Adicción al trabajo	84%	16%	0%	100%
8.5. Condiciones del trabajo	54%	33%	13%	100%
8.6. Doble presencia (laboral – familiar)	71%	27%	2%	100%
8.7 Estabilidad laboral y emocional	81%	17%	2%	100%
8.8. Salud auto percibida	75%	22%	3%	100%

La dimensión, “carga y ritmo de trabajo”, tiene un riesgo bajo del 74%, porque el personal afirma que son aceptables las solicitudes y requerimientos que piden compañeros de trabajo, docentes y estudiantes y no provocan estrés. Sin embargo, el 26% que corresponde a la suma de riesgo medio y alto, resalta que los requerimientos provocan estrés mental y físico, hay un exceso de trabajo, o insuficiente tiempo para realizar una determinada tarea.

La dimensión “desarrollo de competencias”, tiene un riesgo bajo del 74%, se reconoce que, dentro del área laboral de la institución, se brinda oportunidades para desarrollarse de



acuerdo a la demanda de trabajo. La suma de riesgo medio y alto arroja un 26% y señala que no tienen suficiente apoyo para desarrollar competencias, destrezas, habilidades, conocimientos, y actitudes de las personas, acorde al perfil del puesto de trabajo y la carga laboral asignada.

La dimensión “liderazgo”, tiene un riesgo bajo, con el 71%, indicando que la institución reconoce y da crédito a las personas que realizan un buen trabajo y logran los objetivos institucionales. El 29% es la suma del riesgo medio y alto, señalan que el jefe inmediato, no está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo, el mismo que establece metas no muy claras o plazos muy cortos para el cumplimiento de las funciones o actividades; además, se evidencia que el jefe inmediato interviene muy poco, al brindar escaso apoyo o soporte, y no se preocupa lo necesario para organizar el trabajo cuando se tiene demasiada carga laboral, presentado escasos lineamientos y retroalimentación para el desempeño laboral, por lo que se indica que existe un débil proceso de liderazgo en sus áreas. Estos resultados permiten determinar que el tipo de liderazgo que utilizan los directivos no genera las condiciones adecuadas para abordar riesgos psicosociales, sino más bien los ahonda. El liderazgo transformacional, en cambio genera transformación en las organizaciones, eleva los niveles de la organización por encima de la rutina de los sistemas mecánicos, por lo tanto, está en capacidad de prevenir y atender riesgos psicosociales.

La dimensión “margen de acción y control”, tiene un riesgo bajo del 63%; señala el grupo investigado que se les permite cumplir las funciones en colaboración de los compañeros de trabajo y/u otras áreas. La suma del nivel de riesgo psicosocial medio y alto es de un 37%, cuyos argumentos fundamentales son: pocos los espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión con respecto al cumplimiento del trabajo, débil la opinión del personal administrativo con respecto a plazos para la entrega de tareas y poco nivel de participación en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

La dimensión “organización del trabajo”, presenta un porcentaje de riesgo psicosocial bajo, con el 82%, donde se consideran que las formas de comunicación en el trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión. El 18% es la suma de nivel medio y alto con respecto a esta dimensión, señalan que no se informa regularmente de la gestión y logros de



la institución a todos los trabajadores, donde no se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas, no se tiene reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos laborales y las metas y objetivos son claros y alcanzables.

La dimensión “recuperación”, tiene un riesgo bajo del 72%, en cuanto al horario y jornada de trabajo que se ajusta a las expectativas y exigencias legales laborales, se tiene todos los días las horas suficientes para el descanso y que se tiene la energía para iniciar de nuevo su trabajo; el 28% es la suma de riesgo medio y alto, que señala no mantener la energía de trabajo como para realizar otras actividades, como también existen limitaciones para realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía y el cansancio no le da suficiente tiempo para la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.

La dimensión, “soporte y apoyo”, tiene un nivel de riesgo bajo con el 70%, donde se percibe un sentimiento de compañerismo y bienestar entre los colegas de trabajo, a su vez el trabajo fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas. Se establece a su vez, una suma de riesgo medio y alto del 30%, estimando que en el trabajo se brinda poco apoyo a los trabajadores, de igual manera se les brinda poca ayuda técnica y administrativa cuando se lo requiere, no hay suficiente acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc., en situaciones de crisis y/o rehabilitación y los recursos formales e informales que aplican los mandos superiores para facilitar la solución de problemas, no son los más asertivos.

La dimensión octava es desagregada en ocho puntos: 8.1) “acoso discriminatorio”, tiene un riesgo bajo con el 75%, la suma del alto y medio es de 25%, esta dimensión mide la desigualdad, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad. 8.2) “acoso laboral”, arroja como resultado un riesgo bajo del 57%, sin embargo, la suma del riesgo medio y alto es del 43%, convirtiéndole en el segundo indicador con mayor porcentaje de riesgo medio y alto, este indicador evalúa acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas para humillar o desestabilizar a un individual. 8.3) “acoso sexual”, existe un riesgo bajo con el 86% y la suma del riesgo medio



y alto es de 14%, mide insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de los empleados. 8.4) “adicción al trabajo”, existe un riesgo bajo con un resultado de 84% y la suma de riesgo medio y alto es de 16% que mide la dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros.

La dimensión 8.5) “condiciones del trabajo”, existe un riesgo bajo del 54%, se destaca un 46% de riesgo medio y alto, por lo que es el indicador con mayor riesgo de los parámetros investigados; esta dimensión se refiere a los factores de riesgo, como son las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico y psicosocial, que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral. 8.6) “doble presencia (laboral - familiar)”, se determinó que existe un riesgo bajo del 71%, y la suma de riesgo alto y medio es de 29%, mide las demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal/familiar. 8.7) “estabilidad laboral y emocional”, arroja como resultado un riesgo bajo con el 81% y el riesgo alto y medio de 19 %, mide la precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo. 8.8) “salud auto percibida”, se obtuvo como resultado de riesgo bajo el 75%, y la suma de riesgo alto y medio de 25%, mide la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Discusión

Los resultados de los factores psicosociales influyen en el bienestar y la prosperidad del trabajador ya que se pueden convertir en factores de riesgo. A pesar de que existe un resultado global promedio de 72.6 % de bajo riesgos psicosociales, algunos resultados ameritan su análisis y atención. Se identifica que el mayor porcentaje de riesgo psicosocial medio y alto, son aquellas relacionadas a las “condiciones de trabajo”. Otro riesgo medio y alto es la dimensión “acoso laboral”; y la tercera dimensión con riesgo alto y medio es “margen de acción y control”, descritas en el acápite anterior.

El estudio de estos tres riesgos psicosociales, justifica lo que indican Moreno y Díaz (2018), quienes afirman que los riesgos psicosociales no pueden ser analizados



exclusivamente dependiendo de las condiciones de trabajo generales, sino que deben ser analizados inclusivamente a partir de las condiciones ocupacionales de los diversos tipos de trabajadores, por lo tanto, el análisis de particularidades, es importante. Cada estamento que forman parte de una universidad, debe ser investigado e intervenido de manera individualizada, ya que la realidad del personal docente y estudiantil, es diferente, al personal administrativo.

Una universidad no logra gestionar sus procesos, si no logra integrar a sus tres estamentos. Por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores no puedan ser considerados únicamente como problemas desde un enfoque individual como manifiesta Pozo (2018), sino que además se identifiquen relacionándolos desde un enfoque integral, como dice Uribe (2015), quien sostiene que el problema psicosocial está conectado a los entornos laborales, a cómo se desenvuelven en su ambiente de trabajo y las condiciones de la organización, y aquí juega un rol muy importante la intervención de los directivos.

La calidad de vida en el trabajo atañe al bienestar del individuo, a su filiación e integración a las actividades laborales (Pauchet, 2010), estas tres dimensiones se refieren a un tipo de liderazgo, que de acuerdo a los resultados, aluden a un nivel de insatisfacción considerable con respecto a las formas de dirección de los jefes inmediatos del personal administrativo, ya que una tercera parte de la población administrativa de la universidad considera que existe un débil liderazgo que no permite cumplir adecuadamente su labor.

Los resultados de la dimensión “liderazgo”, están relacionados con los resultados de la dimensión “margen y control”, pues el personal administrativo considera que no es tomado en cuenta para la toma de decisiones en la universidad. Esta variable puede responder por qué el 43% de los resultados ubica al acoso laboral y el 46% de las condiciones de trabajo, como un riesgo psicosocial alto y medio.

El liderazgo transformacional es una opción para abordar los riesgos psicosociales, ya que a criterio de Bass (1985) determina 4 factores importantes a desarrollar en una organización: 1.- Carisma como la capacidad de transmitir confianza y respeto, 2.- Consideración individual que es la prestación a cada miembro de la organización es decir trata individualmente a cada subordinado, 3.- Estimulación Intelectual esto favorece nuevos



enfocados a viejos problemas haciendo hincapié en la solución de problemas con los trabajadores, 4.- Inspiración esto aumenta el entusiasmo de los trabajadores.

Al requerir los problemas identificados un nuevo estilo de dirección que parta desde el humanismo, coincidimos con Lussier y Achua (2011), que expresan: “el liderazgo transformacional sirve para cambiar el estado de las cosas al articular con los seguidores los problemas en el sistema actual y una visión atractiva de lo que podía ser la organización” (p. 165). Dejamos un reto a la universidad, cuyos resultados serán compartidos con sus autoridades.

Conclusiones

Los resultados obtenidos sobre la dimensión “condiciones de trabajo”, tienen un resultado de riesgo medio y alto, convirtiéndose en un llamado para la toma de decisiones, al ser la de mayor incidencia, pues: condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico y psicosocial, pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores.

Por lo tanto, a partir de los resultados que se han obtenido, se recomienda establecer desde la Dirección de Seguridad Integral y Riesgo de Trabajo de la institución, un plan de procedimientos de prevención de riesgos de trabajo y salud ocupacional fortaleciendo estos tres riesgos psicosociales detectados con un rango medio y alto que afectarían negativamente a la salud laboral del personal administrativo de esta institución de educación superior, sustentado no sólo para cumplir los indicadores que el CACES demanda a las instituciones de educación superior para su evaluación y acreditación, sino porque la prevención y el cuidado a la salud de los empleados de una organización, debe ser parte de la cultura laboral.

El funcionario administrativo a pesar de tener la menor representatividad en el cogobierno de una universidad, cumple una función relevante para el sostenimiento de los procesos académicos- administrativos, debiendo ser el cuidado de su salud laboral parte del plan de seguridad de una institución de educación superior, al igual que la de los miembros docentes; así vemos que los resultados obtenidos en esta investigación, demuestran que al mejorar las condiciones psicosociales de los trabajadores, mejorará el bienestar de ellos y



por ende su trabajo será mucho más efectivo para el desarrollo de su gestión y servicios a los estudiantes y profesores de una universidad, y esto se podrá lograr siempre que los liderazgos logren integrarlos como parte sustancial de la comunidad universitaria.

Los resultados de un débil liderazgo, agudizan los factores de riesgo psicosocial en la universidad investigada, cuya intervención reclama un liderazgo transformacional, en el cual el líder ejerza una influencia sobre los seguidores a través de la comunicación y características personales, que logre transmitir una visión ideal en la que todos desean participar. Los directivos que orienten su accionar desde este enfoque, podrán mejorar la calidad de vida del personal administrativo, logrando articular los tres estamentos de la universidad, y reduciendo riesgos psicosociales porque su intervención se basa en la transformación de la institución.

Conflicto de intereses

Los autores y coautores declaran no tener conflictos de intereses

Referencias

- Aránzazu, J. J. (2019). *Enfermedad cardiovascular y factores de riesgo psicosociales: papel de la psicología clínica en la salud cardiovascular.*: 3 Ciencias, Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Barcelo, J. C. (s.f.). *IMF Business School*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations* Nueva York: Free Press.
- Bass, B. y. (1990). *Transformational Leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.*: Consulting Psychologists Press Inc.
- Blakman, B. T. (2014). *Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la Empresa De Transporte Mamut Andino*. Guayaquil, Ecuador: Universidad De Guayaquil.
- Burns, James M. (1978), *Leadership*. Harper y Row, New York



- CACES, C. d. (2019). *Modelo de evaluación externa de Universidades y Escuelas Politécnicas*. Ecuador: Resolución No. 181-SE-10-CACES-2018, 16 de agosto de 2018.
- Caldas, B. M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. : Secretaria General Técnica .
- Camacho, A., y Mayorga, D. R. (Julio -diciembre de 2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional Jurídica y Social. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XX(40), 159-172.
- Díaz, E., Echeverri, L., y Ramírez, G. (2010). *Diagnóstico del Riesgo Psicosocial, en Trabajadores del Área de Salud*. : Universidad CES.
- García, P. M., González, B. R., Aldrete, R. M., Acosta, F. M., León, C. S., y Pando, M. M. (2014). *Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una Universidad Pública del Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- García, R. F. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*.: Editorial Club Universitario.
- Güilgüiruca, M., Meza, K., y Góngora, R. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile*. *Med. segur. Trab*, 61: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2.
- Gutierrez, A., y Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*: <http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>.
- Llambías, G. J. (2016). *Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial*. Santiago de Chile : Universidad De Chile .
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2018). *Guía de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Ecuador.
- Montalvo, M. É. (2016). *Riesgos Psicosociales (ISTAS- 21) e inteligencia emocional en profesores a tiempo completo de una Universidad De La Ciudad De Quito*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Moreno, J. B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid : Medicina y Seguridad del Trabajo.



- Moreno, J. B., y Díaz, G. L. (2018). *Guía La Prevención de los Riesgos Psicosociales en el sector de las Empresas Multiservicios*.
(<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Empresas%20Multiservicio.pdf>, Ed.) España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
- Osorio, E. M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan.. *Revista CES Salud Pública*.
- Paspuel, B. L. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A*. Quito: Universidad Central Del Ecuador.
- Pauchet, V. (2010). *Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo*. CVT-GOHISALO. Cienc Trab. Abr-Jun, 12.
- Pérez, J., y Nogareda, C. (2013). *Factores psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Pozo, E. C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Salazar, M. F. (2013). *El estrés laboral en la relación de dependencia*. Quito: Universidad San Francisco De Quito.
- Uribe, J. (2015). *Psicología del trabaj*. México D.F.: Manual Moderno.
- Vázquez Alatorre Antares. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>.
Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo una reflexión
- Verano Quitian, R. A., y Garavito Ariza, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 8(24), 30-37.