

Artículo Original

Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas

Evaluation of the Psychosocial Risks that Impact the Staff of the Pontifical Catholic University of Ecuador Esmeraldas Campus

Jenny M. Anchundia Espinoza 

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, Ecuador.

La correspondencia sobre este artículo debe ser dirigida a: Jenny M. Anchundia Espinoza.

Email: Jenny.anchundia@pucese.edu.ec

Fecha de recepción: 18 de mayo de 2021.

Fecha de aceptación: 13 de octubre de 2021.

¿Cómo citar este artículo? (Normas APA): Anchundia Espinoza, J.M. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 300- 310. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Revista Científica Hallazgos21. ISSN 2528-7915. **Indexada en DIALNET PLUS, REDIB y LATINDEX Catálogo 2.0.**

Periodicidad: cuatrimestral (marzo, julio, noviembre).

Director: José Suárez Lezcano. Teléfono: (593)(6) 2721459, extensión: 163.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Calle Espejo, Subida a Santa Cruz, Esmeraldas. CP 08 01 00 65. Email: revista.hallazgos21@pucese.edu.ec. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21>

Resumen

Este estudio se direccionó a la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en el ambiente laboral del personal administrativo y de docentes universitarios, con la finalidad de conocer el estado de salud física, mental y social que los trabajadores tienen al momento de ejecutar la tarea y así poder implementar medidas preventivas y mejoras continuas que les permita laborar en espacios y puestos de trabajo seguros y saludables. Se realizó una investigación de campo, no experimental, exploratoria, descriptiva, con enfoque cuantitativo y de tipo transeccional. Se aplicó el cuestionario de Riesgo Psicosocial, validado por el Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018a), que tiene 58 ítems, agrupados en ocho dimensiones. Los datos obtenidos en la encuesta se analizaron con la herramienta para la tabulación de datos del mismo cuestionario. Entre sus resultados generales se evidenció que el 76% de los encuestados percibe que existe un riesgo bajo, el 22% piensa que el riesgo es medio, y el 2% cree que existe un riesgo alto en las dimensiones acoso laboral y condiciones del trabajo, consideradas como riesgo alto por parte del estrato docente que labora en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas (PUCESE). Se concluye que se debe desarrollar un plan de medidas preventivas y el Programa de Prevención de los riesgos psicosociales, acordes a la normativa del art. 9 del Ministerio de Trabajo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; accidentes y enfermedades profesionales; acoso laboral; condiciones del trabajo.

Abstract

This study was aimed at evaluating the psychosocial risks existing in the work environment of administrative staff and

university teachers, to know the state of physical, mental and social health that workers have at the time of executing the task and thus be able to implement preventive measures and continuous improvements that allow them to work in safe and healthy spaces and jobs. Non-experimental, exploratory, descriptive field research was carried out, with a quantitative and transactional approach. The Psychosocial Risk questionnaire was applied, validated by the Ministry of Labor of Ecuador (2018a), which has 58 items, grouped into eight dimensions. The data obtained in the survey were analyzed with the data tabulation tool of the same questionnaire. Among their general results, it was evidenced that 76% of those surveyed perceive that there is a low risk, 22% think that the risk is medium, and 2% believe that there is a high risk in the dimensions of workplace harassment and working conditions. considered as high risk by the teaching stratum that works at the Pontifical Catholic University of Ecuador, Esmeraldas Campus (PUCESE). It is concluded that a plan of preventive measures and the Program for the Prevention of psychosocial risks must be developed, in accordance with the regulations of art. 9 of the Ministry of Labor.

Keywords: Psychosocial risks; occupational diseases; workplace harassment; working conditions.

Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas

El hombre, desde sus inicios, tuvo la necesidad de alimentarse, vestirse y abrigarse; es así como apareció el trabajo y con él los riesgos laborales que fueron base

principal para la presencia de accidentes y enfermedades profesionales (Gomero & Zevallos 2006). Por consiguiente, estos riesgos se encuentran presentes en las diferentes instituciones, organizaciones y empresas, públicas y privadas, pequeñas, medianas o grandes.

Al respecto, los riesgos psicosociales están inmersos en el ambiente laboral y se presentan cuando dentro de las empresas u organizaciones hay mala organización de la tarea a desempeñar, no se han asignado bien los puestos de trabajo y cuando por el afán de alcanzar sus objetivos los trabajadores tienen muchas horas de exposición en su actividad profesional (Gill, López, Llorca, & Sánchez, 2016). Por ello, las personas siempre estarán expuestas a tener accidentes o a contraer enfermedades profesionales, puesto que el peligro ha existido desde siempre y está presente en la vida laboral de los empleados, razones por las que no se puede olvidar que a estos riesgos no se los puede eliminar; pero sí se pueden minimizar y controlar. Es así, que el Código del Trabajo ecuatoriano vigente, en el artículo 349 dice que "las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad" (Asamblea Nacional, 2017, p.102).

Por consiguiente, la ejecución del trabajo de acuerdo a las condiciones laborales y el tiempo de exposición a factores de riesgo psicosociales es lo que determinará que el empleado realice trabajos excelentes o perjudique su salud, permitiendo que en él se originen enfermedades profesionales (Moreno, 2011). Entre las enfermedades profesionales están las cardiovasculares, musculoesqueléticas, respiratorias, estrés laboral, depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones del sueño, entre otras (Ministerio del trabajo del Ecuador, 2018b).

Últimamente, el Ecuador mediante la firma de convenios internacionales, como con la Organización Internacional del Trabajo (OIT); con la creación de normativas, leyes y decretos, como el Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, y el Código del Trabajo, se ha encargado de proteger al trabajador, permitiendo que éste pueda laborar en mejores condiciones, físicas, psicosociales y ambientales (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018b).

En tal virtud, todo empleador para conocer el estado de salud física y mental de su trabajador debe realizar en su empresa la evaluación de los riesgos psicosociales, donde se determine su grado de afectación, que estará determinado según la actividad que realice y el tiempo de exposición que éste tenga, considerando que no todas las personas son iguales y que perciben el riesgo de manera individual y diferente, ya que no es igual el trabajo que realiza una persona de oficina al de un médico, de un maestro, de un mecánico o al que trabaje en un oleoducto, entre otros.

Entonces, las evaluaciones de riesgos psicosociales son procesos que permitirán a las instituciones, empresas u organizaciones de acuerdo con sus resultados establecer y aplicar medidas preventivas y realizar mejoras continuas, para que al momento de ejercer su actividad laboral, los trabajadores puedan hacerlo en espacios físicos saludables y con un clima laboral agradable (Organización Mundial de la Salud, 1985). A pesar de que existen estos organismos que rigen a las empresas en la prevención de los riesgos psicosociales, existen empleadores que por desconocimiento no aplican las normativas; es así, que en el art. 9 del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales se plantea que en todas las empresas e instituciones, sean públicas o privadas, que tengan a su servicio más de 10 trabajadores deberán implementar el

programa de prevención de riesgos psicosociales (Ministerio del trabajo del Ecuador, 2017).

De acuerdo con investigaciones realizadas, se pudo verificar que en la PUCESE no existían estudios sobre riesgos psicosociales, surgiendo así la necesidad de realizar esta investigación con sus trabajadores, investigación que sirvió para conocer el grado de afectación al que se exponen al momento de realizar sus labores cotidianas, para poder determinar medidas preventivas que les ayude a mejorar sus condiciones laborales, así como a su salud.

Método

Para este estudio se hizo una investigación de campo, donde se aplicó el cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018a). El enfoque fue descriptivo; de igual modo, se definió como cuantitativa y transeccional.

De acuerdo con la información brindada por el departamento de Talento Humano, la población de los trabajadores era de 221. El tamaño final de la muestra fue de 118 personas, distribuidas en 64 administrativos y 54 docentes.

Las opciones de respuestas de las preguntas del cuestionario estilo escala Likert incluyen cuatro opciones de respuesta: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo. Y cada opción de respuesta tiene la puntuación de 1 a 4.

Para la obtención de los resultados, las respuestas fueron ingresadas en la herramienta de tabulación del cuestionario que se descargó de la página web institucional del Ministerio de Trabajo, que

tiene las siguientes hojas de cálculo: Base de datos, Tabulación, Resultados, Gráficos y Definición de Dimensiones.

Este cuestionario permite evaluar a personas naturales y jurídicas, de empresas, organizaciones e instituciones, públicas y privadas que tienen a su servicio más de diez trabajadores o servidores. Consta de 68 preguntas comprendidas en ocho dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo,

Tabla 1

Interpretación de resultados

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.

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.

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.

Fuente: herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).

Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y Otros puntos importantes, que comprende Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones del trabajo, Doble presencia (laboral y familiar),

Estabilidad laboral y emocional y Salud auto percibida.

Para la interpretación de los hallazgos, se utilizó la tabla recomendada por el Ministerio del Trabajo donde se especifican características de los diferentes tipos de riesgo: bajo, color verde; medio, color amarillo y alto, color rojo (ver Tabla 1).

Resultados

Resultados globales de los dos estratos: administrativos y docentes:

Se verificó que el 76% de los trabajadores encuestados indicó que no existe peligro en la realización de su actividad laboral, demostrando así que el riesgo es bajo, de impacto potencial mínimo y que a corto plazo no se presentarán efectos nocivos. El 22% señala que el riesgo es medio, de impacto potencial moderado, sin embargo, hay que controlarlo porque si no se le vigila y controla éste puede seguir creciendo y en un mediano plazo puede perjudicarles en su salud, dando paso a las enfermedades profesionales. Y el 2% indicó que la realización de sus labores les representa un riesgo alto, que puede perjudicarles de manera inmediata a su salud.

En la Tabla 2 se presentan los resultados mencionados.

En la interpretación de las dimensiones

Tabla 2

Resultado global evaluación de riesgo psicosocial

Trabajadores	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
n= 118	76%	22%	2%

Fuente: herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).

desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, soporte y apoyo y otros puntos importantes como acoso discriminatorio, acoso sexual, adicción al trabajo, doble

presencia (laboral y familiar) y estabilidad laboral y emocional, han sido considerados entre los riesgos más bajos.

Por consiguiente, estos mismos encuestados manifiestan que carga y ritmo de trabajo, y recuperación, en la dimensión de otros puntos importantes, el acoso laboral, condiciones de trabajo y salud auto percibida, se encuentran entre los riesgos medios. No obstante, entre los mismos participantes existe un grupo minoritario que considera que, en la dimensión de otros

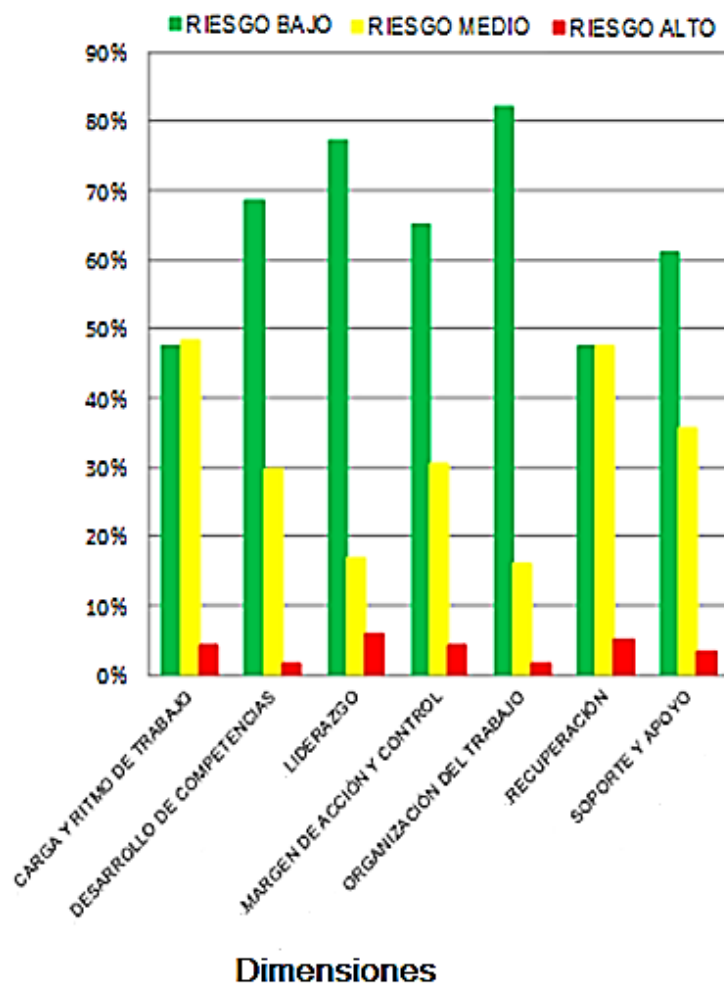
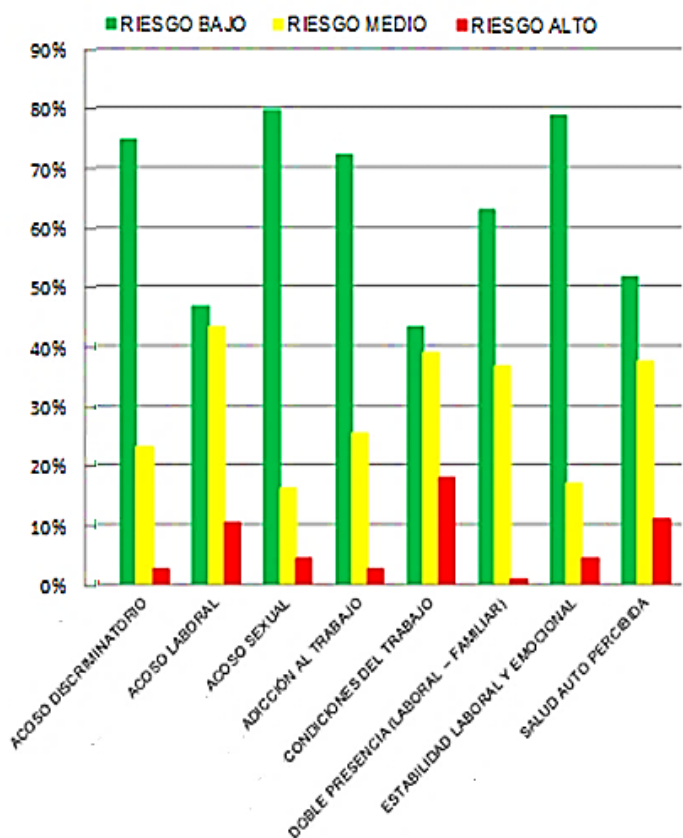


Figura 1a. Evaluación de riesgo psicosocial, información global del porcentaje por dimensión.

Fuente: herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).

puntos importantes, el acoso laboral y condiciones de trabajo, el riesgo es alto y que podría producirse en ellos efectos negativos a corto plazo y ocasionar daños en su salud (Ver Figura 1a y 1b).



Dimensión: otros puntos importantes

Figura 1b. Evaluación de riesgo psicosocial, información global del porcentaje por dimensión. Fuente: herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).

En el estrato administrativo se encontró que un 83% considera que el riesgo es bajo, el

Tabla 3
Resultado evaluación psicosocial estrato Administrativo

Estrato administrativo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
n= 64	83%	17%	0%

Fuente: herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).

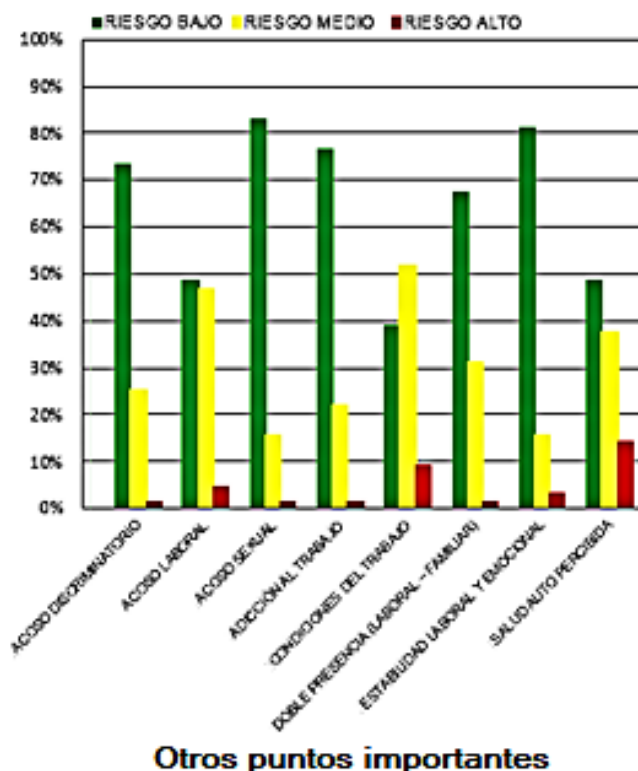
17% cree que el riesgo es medio y ninguno considera que exista riesgo alto en el trabajo que realiza (ver Tabla 3).

En los resultados del estrato docente, se puede verificar que el 69% de los encuestados piensa que el riesgo bajo, un 28% que el riesgo es medio y el 3% considera que su trabajo es de riesgo alto (Tabla 4).

Tabla 4
Evaluación riesgo psicosocial estrato Docentes

Estrato docentes	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
n= 54	69%	28%	3%

Fuente: Herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).



Otros puntos importantes

Figura 2. Evaluación de riesgo psicosocial por el personal Administrativo, porcentaje por dimensión.

Fuente: herramienta para tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).

La Figura 2 muestra las respuestas de la muestra del estrato administrativo, específicamente en la dimensión "Otros puntos importantes". Como se puede evidenciar, los riesgos más elevados son salud auto percibida y condiciones del trabajo.

Por su parte, en la Figura 3, en el estrato docentes, puede apreciarse que, en comparación con el estrato administrativo, el riesgo alto aumenta para la mayoría de los indicadores de la dimensión "Otros puntos importantes", destacándose los casos condiciones de trabajo y acoso laboral.

Salazar y Sánchez (2011) se comprobó que menos de la mitad de los trabajadores manifestó haber tenido en los últimos seis meses alguna enfermedad relacionada a la actividad laboral, como problemas de vías respiratorias superiores, musculoesqueléticas, gastrointestinales, neurológicas y psicológicas. Sin embargo, en ambas investigaciones se considera que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, por consiguiente, estas condiciones laborales podrían ser fuentes generadoras de las enfermedades laborales, debido a la demanda de tarea a realizarse, la rapidez en la que estas se ejecutan, el tiempo limitado para hacerlas y entregarlas, actividad rutinaria y monótona y la atención al público.

En cuanto a doble presencia de otros puntos importantes, en la investigación realizada en la PUCESE, se pudo verificar que el riesgo es bajo, demostrando así que el personal tiene una buena organización de sus labores y que sabe coordinar perfectamente las actividades del entorno laboral y las de su vida familiar; mientras que en el estudio realizado por García, Iglesias, Saleta y Romay (2015), demuestran que los docentes de género femenino tienen mayor prevalencia en el riesgo, generándose en ellas estrés, debido a que las mujeres son las que tienen mayores responsabilidades dentro del hogar.

En el estudio que se realizó por Guamán, Bejarano y Gaibor (2017) se encontró un nivel desfavorable porque existen falencias en las dimensiones de apoyo social y liderazgo, debido a que sus trabajadores no tienen una guía de salud psicosocial preventiva, a diferencia de los hallazgos de la PUCESE donde sus riesgos son bajos, demostrando así que si hay un buen líder que coordina y dirige la

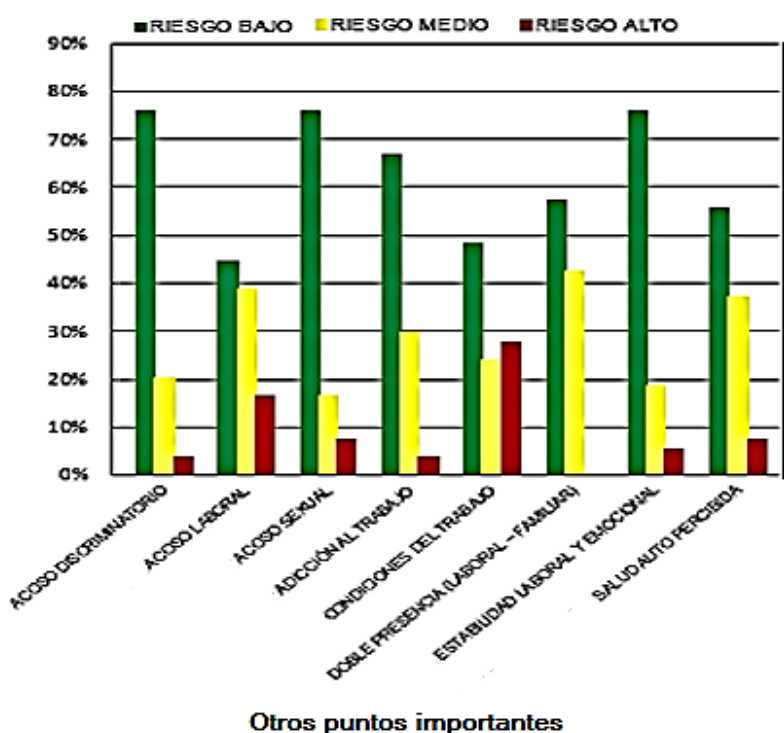


Figura 3. Evaluación de riesgo psicosocial personal Docente, porcentaje por dimensión.
 Fuente: herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo (2018a).

Discusión

Según el estudio realizado en la PUCESE, se pudo evidenciar que sus trabajadores no demuestran haber tenido aún alguna enfermedad laboral de origen psicosocial, mientras que en las investigaciones realizadas por Beltrán, Pando, Torres,

institución, y que los trabajadores cuentan con el apoyo de las autoridades, jefes departamentales y de sus compañeros de trabajo. Asimismo, se pudo comprobar que en cuanto a doble presencia en ambas organizaciones hay buena coordinación en el trabajo de la institución y las actividades del hogar.

En la investigación realizada por Benalcázar (2016), se comprobó que el riesgo intralaboral y del estrés está entre medio – muy alto y que sus trabajadores presentan síntomas relacionados con el estrés; en cuanto al intralaboral, no tienen presencia de discriminación; además, se piensa que el estrés podría ser por factores extralaborales por las características propias de cada persona; mientras que en la PUCESE, al valorar los riesgos psicosociales de manera holística, se pudo determinar que el 70% que los riesgos laborales son bajos porque sus actividades rutinarias no son fuentes generadoras de enfermedades laborales.

Asimismo, en la PUCESE se realizó estudios relacionados al acoso laboral o *mobbing*, con la finalidad de conocer el grado de exposición de sus trabajadores a este riesgo, encontrándose así que dentro del estrato de los docentes hay una pequeña cantidad de los encuestados (17%) que indicó que el riesgo es alto; no obstante, analizando este riesgo de manera global, se puede verificar que el 10% de todos los trabajadores consideran el acoso laboral como un riesgo alto, lo que determina una leve presencia en la dimensión. Esto se debe a las exigencias laborales que tienen los empleados al momento de entregar el trabajo y con muy poco tiempo para realizarlo. Mientras, en la investigación de Gómez, López y Munuera (2017) se demostró que existen menos riesgos en el grupo de género femenino que en el masculino, aunque se determinó que no existen riesgos psicosociales.

Es importante resaltar que actualmente los empleados de las diferentes empresas cuentan con organismos que vigilan y supervisan el bienestar de los trabajadores para que éstos puedan realizar un trabajo en espacios y puestos de trabajo seguros y saludables; para ello, dentro de las instituciones, tanto los empleadores como el personal colaborador debe de tener la cultura de seguridad e higiene laboral, cultura preventiva, para así tener cero accidentes y no presencia de enfermedades profesionales que generen ausentismo; que por el contrario, la producción del trabajador estén en óptimas condiciones y esto se logra con el involucramiento de todo el personal de la empresa en las acciones que son enfocadas a la seguridad y salud de los trabajadores, cumpliendo las leyes y reglamentos; así como también acogiendo y respetando las resoluciones que transmitan las autoridades superiores.

Conclusiones

De acuerdo con el estudio realizado sobre riesgos psicosociales al personal de la PUCESE, a continuación, se hacen las siguientes conclusiones:

Con la evaluación sobre riesgos psicosociales, se puede evidenciar que el personal encuestado considera que no existe mayor peligro durante el desempeño de sus labores diarias, porque la gran mayoría ha expresado que los riesgos son bajos; sin embargo, hay una minoría de trabajadores dentro del estrato de los docentes que manifiesta que existen riesgos que se encuentran un poco elevados dentro de las dimensiones de otros puntos importantes en cuanto a acoso laboral, a condiciones de trabajo y salud auto percibida. Este hecho es preocupante en relación con las otras dimensiones, por lo que podrían considerarse como punto de partida para una investigación más detallada sobre estas dimensiones y que

permita plantear posibles soluciones que ayuden a mitigar estos riesgos.

En las dimensiones de carga y ritmo de trabajo donde la medida del riesgo es medio, hay que hacer seguimiento para lograr la reducción del riesgo hasta que se minimice. Y en cuanto a desarrollo de competencias, la medida del riesgo es bajo, con lo que se puede evidenciar que no hay peligro alguno y que el personal tiene el conocimiento suficiente para ejecutar sus labores y que sabe adaptarse a su área de trabajo.

En las dimensiones de liderazgo y margen de acción y control se puede observar que el grado del riesgo es bajo, lo que demuestra que en la PUCESE hay un buen líder que dirige y orienta a sus empleados; asimismo, éstos consideran tener un espacio y un ambiente saludable que les permita desarrollar sus destrezas y habilidades.

Pudo determinarse también que el nivel del riesgo en la organización del trabajo es bajo, que los trabajadores organizan de forma adecuada la tarea a realizarse. En cuanto a recuperación, los encuestados consideran

que el riesgo es bajo y medio; es decir, una parte de la muestra considera que debería haber más tiempo para descansar mientras se ejecuta la tarea.

En cuanto a las dimensiones de soporte y apoyo, se pudo comprobar que existe más del 60% de los encuestados que considera que el riesgo es bajo. Ello permite comprobar que el personal no tiene peligro significativo al momento de realizar sus actividades cotidianas.

Para mejor control de los riesgos psicosociales se recomienda que se desarrolle el plan de Medidas Preventivas y el Programa de Prevención de los riesgos psicosociales, ya que la normativa del art. 9 del Ministerio de Trabajo dice que este programa deberá ejecutarse de manera obligatoria en las empresas que tengan a su servicio más de 10 trabajadores o servidores. Por otra parte, es conveniente capacitar al personal en el tema de riesgos psicosociales especialmente en las áreas donde se considere que hay falencias para conseguir la disminución de los riesgos y así evitar que éstos sigan creciendo.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (2017). Código de Trabajo. Registro Oficial. Quito, Ecuador.
<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Beltrán, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., y Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(2), 266-278.
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80619290005.pdf>
- Benalcázar, J. (2016). Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Distribuidora Víctor Moscoso e Hijos de la ciudad de Cuenca (tesis de posgrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Azuay, Ecuador.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11647/1/UPS-CT005563.pdf>
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of work and Organizational Psychology*. 32(3), 173-182. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231349103005.pdf>
- Gill-Monte, P., López, J., Llorca, J., & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Revista de Psicología Liberabit*, 22(1), 7-19.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001
- Gomero, R., & Zevallos, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Rev Med Hered.*, 17(2), 105-108.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ce1.pdf>
- Guamán, M., Bejarano, B., & Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*. 12(2), 711-729. <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/754-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2996-1-10-20171023.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82. Quito, Ecuador.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/2012/10/AM-82.-Normativa-Eradicacion-De-La-Discriminacion-En-El-Ambito-Laboral.pdf?x42051

Ministerio de Trabajo. (2018a). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Ecuador. 1-29. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8da-Para-La-Aplicaci%C3%93n-Del-Cuestionario-De-Evaluaci%C3%93n-De-Riesgo-Psicosocial.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (2018b). Seguridad y Salud en el Trabajo. Quito, Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Organización Mundial de la salud. (1985). C161 – Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Parte II. Funciones. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312306