



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TEMA:**

---

**EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS, CASO GALÁPAGOS.**

---

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Gestión del  
Talento Humano

**Autor (a)**

Daniela Maribel Villafuerte Manrique

**Tutor (a)**

Lic. Msc. Tania Morales Molina

AMBATO – ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo Daniela Maribel Villafuerte Manrique, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Gestión del Talento Humano y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 8 días del mes de agosto de 2023, firmo conforme:

Autor: Daniela Villafuerte Manrique

Firma: 

Número de Cédula: 2000122479

Dirección: Tungurahua, Ambato, Sector la Pradera.

Correo Electrónico: [dvillafuerte2@indoamerica.edu.ec](mailto:dvillafuerte2@indoamerica.edu.ec)

Teléfono: 0960549136

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos” presentado por Daniela Maribel Villafuerte Manrique, para optar por el Título Licenciada en Gestión del Talento Humano.

## CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 08 de agosto del 2023



.....  
Lic. Msc. Tania Morales Molina

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Gestión del Talento Humano, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 08 de agosto de 2023

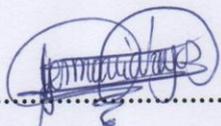


.....  
Lic. Msc. Tania Morales Molina  
CI. 1756353262

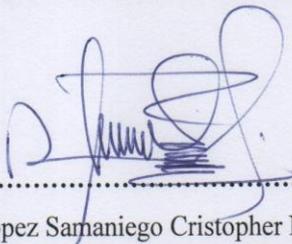
## APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS PÚBLICAS, CASO GALÁPAGOS, previo a la obtención del Título de Licenciada en Gestión del Talento Humano , reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Titulación.

Ambato, 08 de agosto de 2023



.....  
Ing. Mg. Vayas Ortega Germania Elizabeth, Ph.D.  
LECTOR



.....  
Lic. Mg. López Samaniego Cristopher Neptali  
LECTOR

# El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos

*Psychosocial risk in the administrative personnel of public companies, case of Galapagos*

Autor: Daniela Villafuerte Manrique  
[dvillafuerte2@indoamerica.edu.ec](mailto:dvillafuerte2@indoamerica.edu.ec)

Tutor: Tania Morales Molina  
[taniamorales@uti.edu.ec](mailto:taniamorales@uti.edu.ec)

Lector: Germania Vayas Ortega  
[germanivayas@uti.edu.ec](mailto:germanivayas@uti.edu.ec)

Lector: Cristopher López Samaniego  
[cristopherlopez@uti.edu.ec](mailto:cristopherlopez@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciada en Gestión del Talento Humano de la Universidad Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación  
Cuantitativa.

Ambato,  
Ecuador.  
Agosto de  
2023.

## RESUMEN

Actualmente el talento humano desempeña un papel crucial para el éxito de las organizaciones, por lo que es de gran importancia identificar que el entorno laboral y el clima de trabajo sean adecuados ya que son factores determinantes para evitar los riesgos psicosociales, que pueden tener un impacto negativo en la salud mental, física, rendimiento y calidad del trabajo de los colaboradores. Por lo que, en la presente investigación se mide el nivel de riesgo psicosocial de los empleados administrativos en empresas públicas de las islas Galápagos, por medio del cuestionario de evaluación de riesgos del Ministerio de Trabajo de Ecuador que consta de 58 ítems distribuidos en ocho dimensiones., del cual se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,937, con una normalidad de distribución de los datos de cada dimensión.

A pesar de, que los resultados revelan niveles bajos de riesgos psicosociales, se Talento Humano

## ABSTRACT

identifica que un 7% presenta riesgos medios, en efecto se debe implementar estrategias de prevención y gestión de riesgos psicosociales. También se sugiere realizar evaluaciones periódicas y utilizar herramientas adecuadas para medir y monitorear la percepción de los colaboradores sobre su entorno laboral.

## Palabras

Ambiente laboral, Riesgo Psicosocial, Salud y Seguridad Ocupacional, Human talent currently plays a crucial role in the success of organizations, so it is of great importance to identify that the work environment and work climate are adequate as they are determining factors to avoid psychosocial risks, which can have a negative impact on the mental and physical health, performance and quality of work of employees.

## Clave:

Therefore, this research measures the level of psychosocial risk of administrative employees in public companies in the Galapagos Islands, by means of the risk assessment questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador, which consists of 58 items distributed in eight dimensions, from which a Cronbach's alpha of 0.937 was obtained, with a normal distribution of the data of each dimension.

Although the results reveal low levels of psychosocial risks, it is identified that 7% present medium risks, in

effect, psychosocial risk prevention and management strategies should be implemented. It is also suggested to conduct periodic evaluations and use appropriate tools to measure and monitor the perception of employees about their work environment.

**Keywords:** Work environment, Psychosocial Risk, Occupational Health and Safety, Human Talent.

## 1. INTRODUCCIÓN

El talento humano desempeña un papel organizacional. Aspectos como la inestabilidad fundamental en el éxito y la efectividad de las organizaciones, ya que impulsa el trabajo, el autoritarismo o políticas internas, pueden desarrollo y la creatividad. Peters y Tiscornia (1995) desencadenan conflictos entre los

ha enfatizado que el capital humano es el recurso más valioso para una empresa. Sin embargo, es consecuencia, las organizaciones deben crucial tener en cuenta que el entorno laboral y el implementar procedimientos y cumplir con clima de trabajo adecuados son determinantes para protocolos establecidos con el fin de identificar y evitar impactos negativos como el Riesgo Psicosocial (Patlán, 2019; Janson y Rathmann, 2021). legislaciones nacionales, los acuerdos colectivos y

Los riesgos psicosociales se refieren a elementos presentes en el entorno laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud mental, física, rendimiento y calidad del trabajo de los empleados, buscando fortalecer sus colaboradores (Giménez, Prado, y Soto, 2020). Los riesgos psicosociales se derivan de las deficientes relaciones interpersonales, una inadecuada comunicación y

La determinación de los riesgos psicosociales, cultura organizacional, así como la sensación de aislamiento, exposición a conflictos, incidentes de acoso laboral, discriminación o conductas

(Organización Internacional del Trabajo, s.f.), inadecuadas (Uribe, 2020; Franklin y Gkiouleka, 2021). seguridad y salud laboral, y que su abordaje es

Asimismo, los riesgos psicosociales se pueden agrupar en factores relacionados con el puesto de trabajo y factores organizativos (Luna, Anaya, y

(Organización Internacional del Trabajo, s.f.) Ramírez, 2019). Entre los primeros se incluyen la carga excesiva de trabajo, las jornadas largas, los horarios irregulares, adaptación ergonómica y psicosociales, involucrar a los trabajadores, los

autonomía y control en la realización de tareas. En empleadores y los representantes sindicales en la cuanto a los factores organizativos, se destacan la identificación, prevención y gestión de estos supervisión y los estilos de dirección inadecuados, riesgos. ausencia de trabajo en equipo, escaso apoyo social

En el transcurso de los años se encuentran y carencia de cultura de prevención de riesgos investigaciones que aportan al estudio de los (Muñoz, Orellano, y Hernández, 2018; Prieto, diferentes factores de riesgo, es así que, en el 2021). estudio de Colmenares et al. (2019) en una empresa

Camacho y Mayorga (2017) evidencian que

mexicana confitera, se analizó factores de riesgo psicosocial y se evaluó el entorno organizacional, donde se identificó que la mayoría de las ponderaciones obtenidas fueron bajas, sin embargo, deben prestar atención a la prevención de riesgos, especialmente en las dimensiones de demandas de trabajo, liderazgo, reconocimiento de logros y relaciones en el trabajo, ya que pueden generar un entorno desfavorable dentro de la organización en un futuro.

En el Ecuador en el personal judicial de instituciones públicas se identificó mediante pruebas psicométricas un nivel de riesgo psicosocial bajo y se determinó un perfil socio laboral (Campos et al., 2021). Del mismo modo, en el estudio del personal marítimo en las Islas Galápagos, se identificaron diversas condiciones como la falta de comunicación con los familiares debido a la ausencia de acceso a internet y señal de telefonía que afectan tanto la salud mental como física de los trabajadores del mar, por lo que, (Garzón, 2022) sugiere investigar a fondo estos factores, ya que, influyen en el bienestar de los trabajadores.

En cuanto a los instrumentos para evaluar los riesgos psicosociales se dispone de varios como: El cuestionario NTP 396: desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, que evalúa los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como la carga mental, el control sobre el trabajo, el apoyo social y la compensación justa (Fernández, 2001).

El Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Desarrollo Profesional y Salud (COPSOQ) evalúa los factores psicosociales en el trabajo, y fue desarrollado en Dinamarca aborda aspectos como

la exigencia emocional, la autonomía, la influencia en el trabajo y el liderazgo, de la misma metodología forman parte los instrumentos ISTAS21 y CAT21 en sus versiones corta y media (Kristensen, 2010). Además de los cuestionarios, las entrevistas y los grupos de discusión son herramientas valiosas para recopilar información cualitativa sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Estas técnicas permiten obtener una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los empleados (Cammertoni et al., 2020).

En Ecuador el Ministerio de Trabajo ha establecido una guía para la implementación de un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial que mide ocho dimensiones a través de 58 ítems con el objetivo de prevenir o reducir dicho riesgo, está dirigida a empresas con más de 10 empleados, sin embargo, no es obligatoria (Ministerio de Trabajo, 2018).

Es fundamental tener en cuenta que el entorno laboral es dinámico y está sujeto a cambios constantes, lo que puede llevar a la aparición de nuevos desafíos y factores que influyen en los riesgos psicosociales. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo evaluaciones periódicas y mantenerse alerta ante estos cambios para adaptar las estrategias de gestión de riesgos. Martínez (2020) destaca la importancia de realizar evaluaciones regulares para identificar los riesgos psicosociales específicos que puedan surgir en un entorno laboral en evolución.

El Ecuador se divide en cuatro regiones geográficas: Costa, Sierra, Amazonía y Región Insular. En cuanto a la organización del sector público ecuatoriano, se establecen niveles de gobierno que incluyen el gobierno central, el

## El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos

gobierno local y el gobierno autónomo descentralizado. Estos niveles de gobierno están conformados por ministerios, instituciones públicas, municipios y gobiernos provinciales, quienes son responsables de administrar y brindar servicios públicos en todo el país.

Para una gestión efectiva de los territorios, el gobierno de la provincia de Galápagos cuenta con cierta autonomía para la administración y toma de decisiones en asuntos locales dentro de su jurisdicción. Sin embargo, en asuntos de competencia nacional, la provincia está sujeta a la autoridad y regulaciones del gobierno central de Ecuador, como se establece en el (Código Orgánico de Organización Territorial, 2015).

En particular, el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos es la entidad pública encargada de la gestión de la provincia. Esta entidad se responsabiliza de la planificación y ordenamiento territorial, el manejo de recursos y la organización de acciones en las islas Galápagos, de acuerdo con él (Gobierno Galápagos, 2023). El (CGREG), al tener responsabilidades tan importantes y encontrarse fuera del territorio continental ecuatoriano, puede enfrentar circunstancias que implican escasez de recursos o presiones en el trabajo. Por lo tanto, resulta relevante para esta investigación determinar los niveles de riesgos psicosociales del personal administrativo compuesto por 72 trabajadores ubicados en la isla de Santa Cruz, específicamente en la ciudad de Puerto Ayora, Ecuador.

## 2. MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio es de tipo descriptivo, ya que se detalla las características de la institución y del personal, es de corte transversal, ya que se toma una sola muestra en el año 2023. Para lo que, se utilizó la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo del Ecuador (Ministerio de Trabajo, 2018), el cual mide los factores de riesgo psicosociales, se compone de 58 ítems, distribuido en ocho dimensiones, cada dimensión tiene una sumatoria

en función del nivel de riesgo que se evalúe como se detallan en la Tabla 1, la escala de respuesta es de tipo Likert de 1 a 4, siendo 1 en desacuerdo y 4 completamente de acuerdo. **Tabla 1**

### *Dimensiones a evaluar*

Dimensión	Descripción	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
1	Carga y ritmo de trabajo	13-16	8-12	4-7
2	Desarrollo de competencias	13-16	8-13	4-7
3	Liderazgo	18-24	12-17	6-11
4	Margen de acción y control	13-16	8-12	4-7
5	Organización del trabajo	18-24	12-17	6-11
6	Recuperación (descanso)	16-20	10-15	5-9
7	Soporte y apoyo	16-20	10-15	5-9
8	Otros puntos importantes	7-8 16-20	5-6 10-15	2-4 5-9

*Nota.* Datos obtenidos de (Ministerio de Trabajo, 2018).

Para la interpretación de resultados se clasifican de acuerdo con el nivel de riesgo al que están expuestos los trabajadores como se observa en la Tabla 2.

### **Tabla 2**

#### *Niveles de riesgo psicosocial*

Riesgo	Puntaje
Bajo	175 – 232
Medio	117 – 174
Alto	58 – 116

*Nota.* Datos obtenidos de (Ministerio de Trabajo, 2018).

El nivel de riesgo bajo (175-232) se interpreta como un posible impacto mínimo en la seguridad y salud del trabajador, sin generar efectos perjudiciales a corto plazo. Para evitar estos efectos, se recomienda realizar un monitoreo regular de la frecuencia y probabilidad de enfermedades ocupacionales. En cuanto al nivel de riesgo medio

(117-174), se entiende como un impacto potencial moderado en la seguridad y salud del trabajador, que puede comprometerlos a mediano plazo y ocasionar lesiones físicas y enfermedades ocupacionales si no se toman decisiones apropiadas. El riesgo alto (58-116) implica un impacto significativo en la seguridad y salud del trabajador, donde los niveles de peligro son inaceptables y pueden generar efectos perjudiciales de manera inmediata. Se deben aplicar medidas de seguridad y prevención de forma continua y adaptada a las necesidades específicas de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2018).

Se realizó el levantamiento de la información a 68 empleados que pertenecen al área administrativa del CGREG, los datos obtenidos fueron ingresados y procesados en dos herramientas para tabulación Excel y análisis estadístico con el software SPSS 25.

Se mide la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente confiabilidad del Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951), se consideran las 58 preguntas de tipo ordinal, donde se obtuvo un resultado de 0,937 como se puede observar en la Tabla 3, aplicado a la totalidad de la muestra, de acuerdo con los criterios de selección que se observan en la Tabla 4. Por consiguiente, se encuentra que el cuestionario está fuertemente relacionado en un mismo constructo y muestra que los resultados obtenidos son fiables.

**Tabla 3**

*Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,937	58

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis estadístico en la herramienta SPSS.

**Tabla 4**

*Criterios de selección*

Criterio	Descripción
1	Personal administrativo activo en el desempeño de sus funciones
2	Personal con jornadas largas (>8 horas) y horarios irregulares
3	Personal con falta de apoyo
4	Personal con descansos insuficientes

*Nota.* Datos obtenidos de la información recopilada en el CGREG.

Para conocer la distribución de la normalidad de los datos, se utilizó la prueba Kolmogórov-Smirnov (Tapia y Cevallos, 2021), como se observa en la Tabla 5, se obtuvo que no existe una normalidad en la muestra, por lo que, se utilizará un análisis estadístico no paramétrico.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Significancia
Carga y ritmo de trabajo	0.192	0.000
Otros puntos importantes	0.099	0.170
Soporte y apoyo	0.117	0.024
Desarrollo de competencias	0.149	0.001
Recuperación	0.161	0.000
Organización del trabajo	0.160	0.000
Margen de acción y control	0.205	0.000
Liderazgo	0.147	0.001

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis estadístico en la herramienta SPSS.

**3. RESULTADOS**

De acuerdo con, el procesamiento y análisis de la información recolectada, se obtuvo que, en el CGREG dispone de 105 trabajadores, 72 en áreas administrativas (44 Hombres, 28 mujeres), y 33 hombres en obras públicas. Para la presente investigación se realizó una aplicación a 68 de sus trabajadores del área administrativa, de los cuales el 36,8% son mujeres y el 63,2% hombres, se observa que el nivel de riesgos psicosociales por dimensiones, el cual es bajo con una media de 71%, seguido el 27% de riesgo medio y el 2% de riesgo alto, como se puede observar en la Tabla 6.

**Tabla 6**

*Niveles de riesgo psicosocial por dimensión*

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	81%	19%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	82%	18%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	91%	7%	1%
Dimensión 4. Margen de acción y control	69%	29%	1%
Dimensión 5. Organización del trabajo	90%	10%	0%
Dimensión 6. Recuperación	53%	46%	1%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	69%	29%	1%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	74%	26%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	82%	18%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	65%	34%	1%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	75%	22%	3%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	56%	44%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	59%	41%	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	46%	41%	13%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	72%	26%	1%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	54%	41%	4%
Promedio	71%	27%	2%

*Nota.* Resultados obtenidos de la aplicación del test de medición de Riesgos Psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2018).

Se ha encontrado que el 93% de los individuos evaluados presenta un nivel de riesgo psicosocial bajo, lo que indica que, las condiciones laborales y los factores psicosociales asociados se consideran adecuados y no representan un riesgo significativo para la salud mental y el bienestar de los empleados. Sin embargo, se identificó que el 7% presenta un nivel de riesgo psicosocial moderado, lo cual implica que algunos factores en el entorno laboral podrían afectar negativamente la salud mental y el bienestar de estos empleados. Es importante considerar la implementación de intervenciones o medidas preventivas para abordar estos riesgos y minimizar su impacto. Además, es alentador destacar que no se encontraron resultados clasificados como riesgo alto, lo que indica que no se observan condiciones laborales extremadamente estresantes o perjudiciales en el grupo evaluado.

**Tabla 7**

*Niveles de riesgo psicosocial global*

RESULTADO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	93%	7%	0%

*Nota.* Resultados obtenidos de la aplicación del test de medición de Riesgos Psicosociales (Ministerio del Trabajo, 2018).

Dado que los datos en este estudio son no paramétricos y el nivel de significancia alfa es  $> 0,5$ , se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables estudiadas. El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de la relación entre dos variables que se basa en la clasificación de los datos en lugar de en los valores numéricos exactos. Esta medida es adecuada para analizar variables ordinales o cuando la relación entre las variables no sigue una distribución normal (González, Villegas, Atucha, & Fajardo, 2020). Como se observa en la Tabla 8, se obtuvo una correlación media entre Carga y ritmo de trabajo y Liderazgo con un  $,316^{**}$  y una alta significancia, esto puede atribuirse a que el líder fija metas claras, con plazos y factibles que influye en el cumplimiento de las funciones de los empleados y facilita la carga y ritmo de trabajo. Del mismo modo, se visualiza una correlación entre Carga y ritmo de trabajo y Otros Puntos Importantes en un  $,360^{**}$  debido a que un 95% de los encuestados aseguran que las actividades realizadas no son causa de estrés ni aspectos que afecten en la salud.

Así mismo, existe una correlación moderada entre Desarrollo de Competencias y Organización del Trabajo con un  $,364^*$  puesto que, se obtiene que un 98% de empleados se sienten satisfechos con la asignación de tareas y actividades en la jornada de trabajo, lo que les permite desarrollar competencias necesarias para su cumplimiento.

También, se encuentra que existe una correlación alta entre Liderazgo y Organización del Trabajo en un  $,563^{**}$ , ya que, un 98% de los empleados consideran que los líderes establecen las expectativas claras sobre las tareas y responsabilidades de cada miembro del equipo, por medio de reuniones para el logro de objetivos.

La variable de Liderazgo también mantiene una relación con Otros puntos importantes en un ,424\*\*, debido a que, un 98% sienten la igualdad en el trato independientemente de la edad que tengan, lo que significa que los líderes han establecido una cultura inclusiva sin prejuicios y estereotipos que brinden igualdad de oportunidades para todos sus subordinados.

Mientras que, Margen de Acción y Control y Recuperación se encuentra con una relación media o moderada en un ,302\*, debido a que, un 96% de los empleados tienen un horario y jornada que se ajustan a las expectativas y exigencias del trabajo, en vista que, la recuperación adecuada, descanso y tiempo libre es fundamental para mantener altos niveles de energía para enfrentar mejor las demandas laborales.

Organización del Trabajo mantienen una correlación moderada con Recuperación en un ,435\*\*, dado que, las energías que mantienen los colaboradores después de una jornada laboral permiten realizar otras actividades, planificar y organizar las actividades del día posterior con ímpetu.

También se observa una correlación alta entre Organización del Trabajo y Otros puntos importantes con un 0,569\*\* se establece que un 93% de los colaboradores están orgullosos de trabajar en la institución por ende se determina que la organización, planificación de actividades, infraestructura, jornadas, horarios, entre otros, promulgan el bienestar de los trabajadores.

Recuperación y Otros Puntos Importantes guarda una relación moderada en un ,326\*\* debido a que las pausas de cortos periodos permiten renovar energías para continuar y cumplir con las actividades asignadas en la jornada de trabajo.

Las correlaciones entre estas variables pueden explicarse por las interacciones y dependencias que existen entre ellas, donde una variable puede influir en el comportamiento o resultado de otras variables, y generar así una relación.

**Tabla 8**

*Correlación de Sperman de Dimensiones de riesgos psicosociales.*

Dimensiones	CRT	DC	L	MAC	OT	R	SA	O	CRT	Coeficie	1
DC	correlación	,231	1								
L		,316**	,190	1							
MAC		,210	,90	,035	1						
OT		,273*	,364*	,563**	,216	1					
R		,128	,143	,107	,302*	,435**	1				
SA		,147	,168	,160	,293*	,256*	,123	1			
O		,360**	,294*	,424**	,242*	,569**	,326**	,298*	1		

Nota. Resultados obtenidos de análisis estadístico mediante SPSS.

**4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Los resultados del estudio revelaron que la mayoría de los empleados del departamento administrativo del CGREG presentan un nivel de riesgo psicosocial bajo. Esto indica que las condiciones laborales y los factores psicosociales asociados se consideran adecuados y no representan un riesgo significativo para la salud mental y el bienestar de los empleados en general. Además, no se observaron condiciones laborales extremadamente estresantes o perjudiciales en el grupo evaluado. Sin embargo, es crucial resaltar la importancia de prestar atención al 7% de los empleados que presentan un riesgo psicosocial medio en los resultados globales, así como a ciertas dimensiones donde también se ha identificado un riesgo considerable, recuperación (46%), aspectos relevantes relacionados con la adicción al trabajo (44%), factores significativos vinculados a las condiciones laborales, la doble presencia y la percepción de salud propia (41%). Estos resultados son similares a los encontrados por Colmenares et al. (2019) en una confitera mexicana, lo que resalta la importancia de promover un entorno laboral saludable y favorable para el bienestar de los colaboradores.

El estudio resalta la importancia de gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales en el entorno laboral. La identificación y evaluación de estos riesgos son fundamentales para prevenir posibles impactos negativos en la salud de los trabajadores. Además, se menciona que es necesario realizar evaluaciones periódicas y estar atentos a los cambios en el entorno laboral para adaptar las estrategias de gestión de riesgos. Se señala que el

instrumento utilizado para evaluar los riesgos psicosociales mostró una alta fiabilidad, medida a través del coeficiente alfa de Cronbach. Para comprender la relación entre las variables estudiadas, se realizó un análisis de correlación de Spearman debido a que los datos obtenidos son no paramétricos y el nivel de significancia alfa es mayor a 0,5. Los resultados revelaron diversas correlaciones entre las dimensiones evaluadas. Por ejemplo, se observa una correlación media entre la carga y ritmo de trabajo y el liderazgo, así como una relación moderada entre el liderazgo y la organización del trabajo. Estas correlaciones sugieren que un liderazgo efectivo puede influir positivamente en el cumplimiento de las funciones de los colaboradores y en la organización de las tareas.

Otras correlaciones significativas incluyen la relación moderada entre el margen de acción y control con la recuperación, lo cual indica que los empleados tienen horarios y jornadas que se ajustan a las expectativas del trabajo, permitiendo una adecuada recuperación y descanso. Asimismo, se encontró una correlación moderada entre la organización del trabajo y la recuperación, lo que sugiere que mantener altos niveles de energía después de la jornada laboral permite una mejor planificación y organización de las actividades. Teniendo en cuenta el porcentaje de empleados con un nivel de riesgo psicosocial moderado, es necesario implementar intervenciones o medidas preventivas para abordar estos riesgos y minimizar su impacto en la salud mental y el bienestar de los empleados tal como mencionan León, Cantisano, & García. (2019). Además, se destacan las correlaciones encontradas entre diversas dimensiones, lo que resalta la importancia del liderazgo, la organización del trabajo y el apoyo brindado en el entorno laboral para promover un ambiente saludable y productivo. En conclusión, el estudio realizado reveló que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de

riesgo psicosocial. No obstante, es fundamental seguir gestionando y monitoreando los riesgos psicosociales con el fin de asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Los resultados obtenidos proporcionan información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de medidas preventivas en la organización. Además, la alta fiabilidad del instrumento utilizado respalda la validez de los resultados del estudio. Por otro lado, se determinó que la distancia no constituye un obstáculo para evaluar los riesgos psicosociales, ya que existen medios gratuitos disponibles a través del portal del Ministerio de Trabajo y otras fuentes para llevar a cabo dicha evaluación.

## 5. REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 159-172. doi:<https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Cammertoni, M., Sidún, A., & Viñas, R. (2020).

## El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos

- Apunte guía orientador: ¿Qué tener en cuenta para armar el apartado de herramientas metodológicas de un Trabajo Integrador Final (TIF)?* La Plata: Universidad Nacional de la Plata. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101289>
- Campos, Y., Bernal, V., Serpa, A., & Russo, M. (2021). Campos, Y. Y., Bernal, V., Serpa, A. V., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de ciencias sociales*, 560570.
- Castro, N., & al., e. (2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdiviana*, 72-84. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586063184002/>
- Código Orgánico de Organización Territorial. (16 de 01 de 2015). Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2016/01/di>
- c15\_CODIGO-ORGANICO-DEORGANIZACION-TERRITORIAL-COOTAD.pdf
- Colmenares, J., Guzmán, O., Cordero, I., & Lara, R. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitería de Jalisco. *Salud Jalisco*, 64-69.
- Cronbach, L. (1951). Coeficiente alfa y la estructura interna de las pruebas. *Psychometrika*, 297334.
- Fernández, L. (2001). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos. *INHT, Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales*, 16-11.
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-20. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
- Garzón, M. (20 de marzo de 2022). *Repositorio digital Universidad Internacional SEK*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4711/1/Garz%C3%B3n%20>

## El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos

- Carrera%20Mar%20c3%20ada%20Elisa.pdf
- Giménez, M., Prado, V., & Soto, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 1-14. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7998>
- Gobierno Galápagos. (2023). *Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos*. Obtenido de <https://www.gobiernogalapagos.gob.ec/la-institucion/>
- González, M., Villegas, A., Atucha, E., & Fajardo, J. (2020). *Bioestadística amigable*. Elsevier. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=C8rSDwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=iSBaKIqNGy&dq=Marti%20%81nezGonza%20%81lez%20%20M.%20A.%20C%20Sa%20%81nchezVillegas%20%20%26%20Fauli%20%81n%20Fajardo%20%20F.%20J.%20\(2006\).%20Bioestadi%20%81stica%20amigable.%20Madrid%3A%20Di](https://books.google.com.ec/books?id=C8rSDwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=iSBaKIqNGy&dq=Marti%20%81nezGonza%20%81lez%20%20M.%20A.%20C%20Sa%20%81nchezVillegas%20%20%26%20Fauli%20%81n%20Fajardo%20%20F.%20J.%20(2006).%20Bioestadi%20%81stica%20amigable.%20Madrid%3A%20Di)
- Guarderas, M. e. (2018). Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición. *ALTERIDAD.Revista de Educación*, 214226. doi:doi.org/10.17163/alt.v13n2.2018.05
- Janson, P., & Rathmann, K. (2021). Occupational stress, mental strain and health literacy of outpatient nurses for the elderly: a quantitative online survey in selected large Bavarian cities. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 1-10. doi:https://doi.org/10.1007/s11553-020-00826-5
- Kristensen, S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 149-155.
- León, J., Cantisano, G., & García, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Sanz Y Torres Sl. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=e&lr=&id=nza8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=como+identificar+conflictos+y+riesgos+en+las+empresas&ots=IRhjbC\\_OhD&sig=N5Z5XRtorkV6PDtHyGW](https://books.google.com.ec/books?hl=e&lr=&id=nza8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=como+identificar+conflictos+y+riesgos+en+las+empresas&ots=IRhjbC_OhD&sig=N5Z5XRtorkV6PDtHyGW)

## El riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresas públicas, caso Galápagos

g2krC0lg&redir\_esc=y#v=onepage&q=c  
omo%20identificar%20conflictos%20y%2  
0riesgos%20en%20

Luna, E., Anaya, A., & Ramírez, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 1-10.

doi:<https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de comunicación y salud*, 301-321. doi:[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Ministerio de Trabajo. (23 de Octubre de 2018). *Ministerio del Trabajo presentó primera herramienta de evaluación de riesgo psicosocial en el país*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N->

DEL-CUESTIONARIO-  
DEEVALUACI%C3%93N-DE-  
RIESGO-  
PSICOSOCIAL.pdf?x42051

Montaño, K. (2018). Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional. *Revista de alimentación contemporánea y desarrollo regional*. doi:<https://doi.org/10.24836/es.v28i52.579>

Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544. doi:<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/occupational-safety-andhealth/lang--es/index.htm>

Paravic, T., Burgos, M., & Luengo, L. (2020). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*, 201-205. Obtenido de [scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=es).

Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicossomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 20-

47.  
doi:<https://doi.org/10.36677/recai.v8i21.11591>
- Peters, T., & Tiscornia, A. (1995). *El Seminario de Tom Peters*. Lasser Press Mexicana. Obtenido de <https://www.bqm.com.pe/libros/El%20Seminario%20de%20Tom%20Peters.pdf>
- Prieto, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 167-186. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>
- Roy, I. (2020). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 354-360. doi:[doi.org/10.29262/ram.v66i3.651](https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651).
- Ruiz, P., & Tapia, P. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 33-55. doi:[doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51](https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51)
- Tapia, C., & Cevallos, K. (2021). PRUEBAS PARA COMPROBAR LA NORMALIDAD DE DATOS EN PROCESOS PRODUCTIVOS ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIROWILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Societas*, 83-106. Obtenido de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302/2137>
- Thierer, J. (2020). En busca de lo significativo p. Su influencia en la credibilidad de las publicaciones. *Revista Argentina de Cardiología*, 176-182. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/rac/v88n2/1850-3748-rac-88-02-176-en.pdf>
- Uribe, J. (2020). Psychosocial risks, burnout and psychosomatic factors in public servants. *Investigación administrativa*, 1-16. doi:<https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>
- Vergara, C. (2020). se refiere a una compulsión desmedida y poco saludable por trabajar de manera excesiva y obsesiva. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1080-1088. doi:[dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.17776](https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.17776)
- Villacreses, G., & Ávila, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, 1-18. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425>

## 6. AGRADECIMIENTOS.

Agradezco profundamente a mi tutora asignada y a la profesora de investigación por el invaluable apoyo y orientación en la culminación de mi proyecto de investigación. Su guía y

conocimientos han sido fundamentales para mi éxito académico.

## **7. DEDICATORIA.**

Dedico este proyecto de investigación a mis amados padres, mi querido esposo y mis preciosos hijos. Su apoyo moral inquebrantable, su paciencia y la confianza que depositaron en mí fueron la fuerza motriz que me impulsó a alcanzar este logro. Agradezco profundamente su amor y respaldo en cada paso de este camino académico. Este logro es también de ustedes.