

## **Riesgo psicosocial en trabajadores de empresas públicas, caso Galápagos**

### **Psychosocial risk in workers of public companies, Galapagos case**

**Nombres y apellidos autor:** Daniela Maribel Villafuerte Manrique

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-7217-8034>

**Afiliación Institucional, país:** Universidad Indoamérica, Ecuador.

**Nombres y apellidos autor/res:** Tania Morales Molina

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-9267-0946>

**Afiliación Institucional, país:** Universidad Indoamérica, Ecuador.

**Autor para la correspondencia:** [dvillafuerte2@indoamerica.edu.ec](mailto:dvillafuerte2@indoamerica.edu.ec),

[taniamorales@uti.edu.ec](mailto:taniamorales@uti.edu.ec)

**Líneas de publicación:** Fortalecimiento de los Actores de la Economía y Desarrollo Empresarial.

**Fecha de recepción:** 6 junio 2023

**Fecha de aceptación:** 21 de julio 2023

#### **Resumen.**

El talento humano desempeña un papel crucial para el éxito de las organizaciones, por lo que el alcance se enfoca en identificar que el entorno laboral y el clima de trabajo sean adecuados para evitar los riesgos psicosociales. El principal objetivo fue medir el nivel de riesgo psicosocial de los empleados administrativos en empresas públicas de las islas Galápagos, a través 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. Los resultados revelan niveles bajos de riesgos psicosociales, se identifica que un

Esta obra se comparte bajo la licencia Creative Common Atribución-No Comercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo



7% presenta riesgos medios. Sin embargo, se debe implementar estrategias de prevención y gestión de riesgos psicosociales. Se sugiere realizar evaluaciones periódicas y utilizar herramientas adecuadas para medir y monitorear la percepción de los colaboradores sobre su entorno laboral.

**Palabras clave:** Ambiente laboral, Riesgo Psicosocial, Salud y Seguridad Ocupacional, Talento Humano.

### **Abstract**

Human talent plays a crucial role for the success of organizations, so the scope focuses on identifying that the work environment and work climate are adequate to avoid psychosocial risks. The main objective was to measure the level of psychosocial risk of administrative employees in public companies in the Galapagos Islands, through the risk assessment questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador, which consists of 58 items distributed in eight dimensions, from which obtained a Cronbach's alpha of 0.937. The results reveal low levels of psychosocial risks, it is identified that 7% present medium risks. However, psychosocial risk prevention and management strategies must be implemented. It is suggested to carry out periodic evaluations and use adequate tools to measure and monitor the perception of collaborators about their work environment.

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

### **Introducción**

El talento humano desempeña un papel fundamental en el éxito y la efectividad de las organizaciones, ya que impulsa el trabajo, el desarrollo y la creatividad Peters y Tiscornia

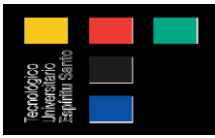


(1995) ha enfatizado que el capital humano es el recurso más valioso para una empresa. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que el entorno laboral y el clima de trabajo adecuados son determinantes para evitar impactos negativos como el Riesgo Psicosocial (Patlán, 2019; Janson y Rathmann, 2021).

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 colaboradores (Giménez, Prado, y Soto, 2020). Estos elementos se derivan de las deficientes relaciones interpersonales, inadecuada comunicación, ausencia de cultura organizacional definida, sensación de aislamiento, exposición a conflictos, incidentes de acoso laboral, discriminación o conductas inadecuadas (Uribe, 2020; Franklin y Gkiouleka, 2021).

Asimismo, los riesgos psicosociales se pueden agrupar en factores relacionados con el puesto de trabajo y factores organizativos (Luna, Anaya, y Ramírez, 2019). Entre los primeros se incluyen la carga excesiva de trabajo, las jornadas largas, los horarios irregulares, adaptación ergonómica y autonomía y control en la realización de tareas. En cuanto a los factores organizativos, se destacan la supervisión y los estilos de dirección inadecuados, ausencia de trabajo en equipo, escaso apoyo social y carencia de cultura de prevención de riesgos (Muñoz, Orellano, y Hernández, 2018; Prieto, 2021).

Camacho y Mayorga (2017), evidencian que inconscientemente las empresas pueden propiciar o influir en la generación de un mal clima organizacional. Aspectos como la inestabilidad laboral, infraestructura inadecuada, líderes autoritarios o políticas internas, pueden desencadenar conflictos entre los mismos trabajadores o la afectación en su salud.

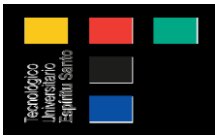


Por lo tanto, las organizaciones deben establecer procedimientos y protocolos para identificar conflictos y riesgos.

La determinación de los riesgos psicosociales, registran hitos importantes en la década de los sesenta hasta los noventa, principalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Organización Internacional del Trabajo, s.f.), considera que es un aspecto fundamental la seguridad y salud laboral, y que su abordaje es esencial para promover un entorno laboral seguro, saludable y productivo y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) enfatiza la importancia de adoptar un enfoque integral y participativo para abordar los riesgos psicosociales, involucrar a los trabajadores, los empleadores y los representantes sindicales en la identificación, prevención y gestión de estos riesgos.

Se ha encontrado varios estudios a diferentes niveles, es así que, en el estudio de Colmenares et al. (2019), en una empresa 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, por lo que, deben prestar especial atención a la prevención de riesgos, especialmente en las dimensiones de demandas de trabajo, liderazgo, reconocimiento de logros y relaciones en el trabajo. Estos factores son los responsables de generar un entorno desfavorable dentro de la organización en un futuro.

En el Ecuador se pudo identificar una escala de riesgo psicosocial y el perfil socio laboral del personal judicial en instituciones públicas, mediante pruebas psicométricas, estos resultados revelaron un nivel bajo de riesgo psicosocial (Campos et al., 2021). Del mismo modo, en el estudio del personal marítimo de las Islas Galápagos se identificó que existen diversas



condiciones que afectan tanto la salud mental como física de los trabajadores del mar. Entre las condiciones más relevantes se destaca la falta de comunicación con los familiares debido a la ausencia de acceso a internet y señal de telefonía por lo que el autor sugiere investigar el fondo de estos factores, ya que influyen en el bienestar de los trabajadores (Garzón, 2022).

Para evaluar los riesgos psicosociales existen diversas herramientas como: Cuestionario NTP 396: Desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, este cuestionario 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). Cuestionario COPSOQ: 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 con el objetivo de prevenir o reducir dicho riesgo. Esta guía fue presentada oficialmente en octubre de 2018. Cabe destacar que el uso de esta herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo no es obligatorio y está dirigida a empresas con más de 10 empleados. El cuestionario, desarrollado en colaboración con



universidades, empresas e instituciones públicas y privadas, así como representantes de los trabajadores a través de mesas técnicas de trabajo, se encuentra disponible de forma gratuita en el sitio web oficial del Ministerio de Trabajo de Ecuador (Ministerio de Trabajo, 2018). Se debe considerar que el entorno laboral está en constante cambio, con nuevos desafíos y factores emergentes que pueden influir en los riesgos psicosociales. Es importante realizar evaluaciones periódicas y estar atento a los cambios en el entorno laboral para adaptar las estrategias de gestión de riesgos (Martínez, 2020).

Por lo tanto, en el presente trabajo se pretende determinar los niveles de riesgos psicosociales del personal del departamento administrativo del Consejo de Gobierno de Régimen Especial del archipiélago de las Galápagos, entidad pública responsable de la gestión de la provincia, su planificación y ordenamiento terrestre, manejo de recursos y organización de acciones de las islas (Gobierno Galápagos, 2023). La institución está conformada por 105 trabajadores en la isla Santa Cruz ciudad Puerto Ayora en la que desarrollan diferentes actividades administrativas.

### **Marco Teórico**

El riesgo psicosocial en el entorno laboral ha sido reconocido como una importante preocupación para la salud y el bienestar de los trabajadores (Muñoz, Orellano, y Hernández, 2018). En los últimos años, diversos autores han realizado contribuciones significativas para comprender y abordar este fenómeno. Se refiere a las condiciones laborales que pueden generar estrés, afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Está relacionado con los aspectos psicológicos y sociales del trabajo, así como con la interacción entre el individuo y su entorno laboral (Villacreses y Ávila, 2020).

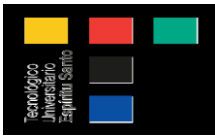


Por lo tanto, el riesgo psicosocial puede manifestarse de diversas formas, como altas demandas de trabajo, falta de control sobre las tareas laborales, falta de apoyo social, inseguridad laboral, desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas, ambigüedad de rol, conflictos interpersonales, entre otros factores. Estos factores pueden tener un impacto negativo en la salud mental, aumentando el riesgo de trastornos psicológicos, como el estrés, la ansiedad y la depresión, así como el agotamiento o el síndrome de burnout.

Los riesgos psicosociales pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Altos niveles de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento pueden afectar la calidad de vida de los empleados, tanto en el ámbito laboral como en su vida personal. Promover un entorno laboral saludable contribuye a prevenir y mitigar estos problemas, mejorando el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Es importante destacar que el riesgo psicosocial no solo afecta el bienestar individual de los trabajadores, sino también la productividad y el rendimiento laboral, así como el clima organizacional en general (Vergara, 2020). Para abordar el riesgo psicosocial en trabajadores, es fundamental implementar estrategias de prevención y gestión que promuevan un entorno laboral saludable y favorable. Esto implica identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, así como desarrollar e implementar intervenciones adecuadas.

Algunas medidas preventivas pueden incluir la promoción de políticas de conciliación entre trabajo y vida personal, la capacitación en gestión del estrés, la promoción de un liderazgo



saludable, la mejora de la comunicación y el apoyo social, y la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones (Janson y Rathmann, 2021).

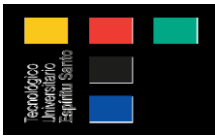
Un ambiente laboral saludable y seguro es un factor atractivo para los trabajadores. Las organizaciones que promueven un entorno libre de riesgos psicosociales son percibidas como empleadores comprometidos con el bienestar de sus empleados (Castillo, Gamboa y Castillo, 2019). Esto no solo facilita la retención del talento existente, sino que también atrae a nuevos profesionales que valoran el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el cuidado de su salud mental (Fernández, 2001).

Cuando los colaboradores se sienten valorados, apoyados y respetados en su trabajo, se promueve la colaboración, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Esto genera un clima organizacional favorable, donde los empleados se sienten motivados, comprometidos y más propensos a colaborar y alcanzar los objetivos organizacionales.

### **Materiales y Métodos**

- **Diseño:** El tipo de investigación que se empleó es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo. Se aplicó en base a la: “Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual mide los factores de riesgo psicosociales
- **Población y muestra:** La población está conformada por 105 colaboradores y la muestra está compuesta por 68 trabajadores del área administrativa, de acuerdo con los criterios de selección: Personal administrativo activo en el desempeño de sus funciones, personal con jornadas largas (>8 horas) y horarios irregulares, personal con falta de apoyo, personal con descansos insuficientes.





- **Entorno:** Consejo de Gobierno de Régimen Especial-Galápagos dispone de 105 trabajadores, 72 en áreas administrativas (44 Hombres, 28 mujeres), y 33 hombres en obras públicas.
- **Intervenciones:** Se aplicó en base a la: “Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual mide los factores de riesgo psicosociales. Está compuesto por un cuestionario de 58 ítems de preguntas, distribuido en ocho dimensiones, cada dimensión tiene una sumatoria en función del nivel de riesgo.
- **Análisis estadístico:** Se utilizó el alfa de Cronbach, prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov y correlación de Spearman.

## Resultados y Discusión

### Resultados

De acuerdo con, el procesamiento y análisis de la información recolectada, se obtuvo que, el Consejo de Gobierno de Régimen Especial-Galápagos 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 a continuación en la Tabla 1.



**Tabla 1**  
*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 2**

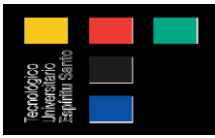
*Niveles de riesgo psicosocial global*

<b>RESULTADO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
	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  $\alpha$  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 et al., 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.

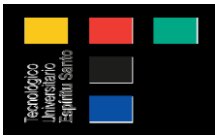
También, se encuentra que existe una correlación alta entre Liderazgo y Organización del Trabajo en un ,563\*\*, ya que, un 98% de los empleados consideran que los líderes establecen las expectativas claras sobre las tareas y responsabilidades de cada miembro del equipo, por medio de reuniones para el 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 3**

*Correlación de Spearman de Dimensiones de Riesgos Psicosociales*

Dimensiones	CRT	DC	L	MAC	OT	R	SA	O
CRT	1							
DC	0,231	1						
L	0,316**	0,190	1					
MAC	0,210	0,90	0,035	1				
OT	0,273*	0,364*	0,563**	0,216	1			
R	0,128	0,143	0,107	0,302*	0,435**	1		
SA	0,147	0,168	0,160	0,293*	0,256*	0,123	1	
O	0,360**	0,294*	0,424**	0,242*	0,569**	0,326**	0,298*	1

Nota. Resultados obtenidos de análisis estadístico mediante SPSS.

## Discusión

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 confitería 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.

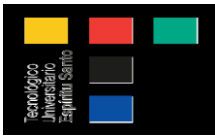
Para comprender la relación entre las variables estudiadas, se realizó un análisis de correlación de Spearman debido a que los datos obtenidos son no paramétricos y el nivel de significancia alfa es mayor a 0,5. Los resultados revelaron diversas correlaciones entre las dimensiones evaluadas. Por ejemplo, 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, y 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.

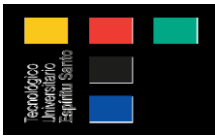
## Conclusiones

Los resultados muestran que la mayoría de los empleados del Consejo de Gobierno de Régimen Especial-Galápagos presentan un bajo riesgo psicosocial, lo cual indica que las condiciones laborales y los factores psicosociales asociados se consideran adecuados. Sin embargo, se identifica un porcentaje de empleados con un nivel de riesgo psicosocial moderado, lo que indica la necesidad de implementar intervenciones o medidas preventivas para abordar estos riesgos y minimizar su impacto en la salud mental y el bienestar de los empleados. 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.

Esto indica que las preguntas del cuestionario están fuertemente relacionadas en un mismo constructo y que los resultados obtenidos son confiables. Esta información es relevante para respaldar la validez de los resultados del estudio. En conclusión, el estudio realizado mostró que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial bajo.

Sin embargo, es necesario seguir gestionando y monitoreando los riesgos psicosociales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Los resultados obtenidos brindan información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de medidas preventivas en la organización.





## Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <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). *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. <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*, 560-570.
- Castillo, C., Gamboa, J., & Castillo, D. (2019). Aproximación del modelo CAGE para la internacionalización de los productos textiles del Ecuador. *Estudios De La Gestión: Revista Internacional De Administración*, (5), 9–37. <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.5.1>
- Colmenares, J., Guzmán, O., Cordero, I., & Lara, R. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confi tera de Jalisco. *Salud Jalisco*, 64-69.
- 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*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4711/1/Garz%C3%B3n%20Carrera%20Mar%3%ada%20Elisa.pdf>
- Giménez, M., Prado, V., & Soto, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 1-14. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7998>
- Gobierno Galápagos. (2023). *Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos*. <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&lpq=PP1&ots=iSBaKIqNGy&dq=Marti%CC%81nez-Gonza%CC%81lez%2C%20M.%20A.%2C%20Sa%CC%81nchez-Villegas%2C%20%26%20Fauli%CC%81n%20Fajardo%2C%20F.%20J.%20\(2006\).%20Bioestadi%CC%81stica%20amigable.%20Madrid%3A%20Di](https://books.google.com.ec/books?id=C8rSDwAAQBAJ&lpq=PP1&ots=iSBaKIqNGy&dq=Marti%CC%81nez-Gonza%CC%81lez%2C%20M.%20A.%2C%20Sa%CC%81nchez-Villegas%2C%20%26%20Fauli%CC%81n%20Fajardo%2C%20F.%20J.%20(2006).%20Bioestadi%CC%81stica%20amigable.%20Madrid%3A%20Di)
- 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=es&lr=&id=nza8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=como+identificar+conflictos+y+riesgos+en+las+empresas&ots=IRhjbC\\_OhD&sig=N5Z5XRtorkV6PDtHyGWg2krC0lg&redir\\_esc=y#v=onepage&q=como%20identificar%20conflictos%20y%20riesgos%20en%20](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=nza8DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=como+identificar+conflictos+y+riesgos+en+las+empresas&ots=IRhjbC_OhD&sig=N5Z5XRtorkV6PDtHyGWg2krC0lg&redir_esc=y#v=onepage&q=como%20identificar%20conflictos%20y%20riesgos%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*. <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>
- 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*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>



- 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. de <https://www.bqm.com.pe/libros/EI%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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>
- 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://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>