

Influencia de los riesgos psicosociales en la salud mental, física y social del personal administrativo del Centro Regional Universitario de Colón

Influence of psychosocial risks on the mental, physical, and social health of administrative staff at the Centro Regional Universitario de Colón

Betzabeth Salazar

Universidad de Panamá, Facultad de Psicología, Panamá.

E-mail: Betzabeth_salazar@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3507-2920>

Fecha de recepción: 13 de marzo de 2025

Fecha de aceptación: 21 de agosto de 2025

DOI <https://doi.org/10.48204/red.v5n1.8980>

Resumen

El estudio analiza los riesgos psicosociales en el personal administrativo del Centro Regional Universitario de Colón (CRUC) y su impacto en su salud integral. Se emplea un enfoque aplicado, descriptivo y correlacional. La metodología incluye un diseño transversal, utilizando datos cuantitativos y cualitativos recopilados mediante cuestionarios, entrevistas y observación directa. La muestra representa el 30% del personal, distribuido equitativamente entre departamentos. Los resultados identifican los riesgos psicosociales y su relación con la salud del personal, respaldando hallazgos previos. Destaca la importancia de abordar estos riesgos para promover un ambiente laboral saludable. En conclusión, el estudio aporta al conocimiento sobre riesgos laborales universitarios, respaldando la implementación de medidas de prevención y apoyo para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar del personal del CRUC.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, salud integral, personal administrativo, ambiente laboral, prevención.

Abstract

The study examines psychosocial risks in the administrative staff of the Regional University Center of Colón (CRUC) and their impact on their overall health. An applied, descriptive, and correlational approach is employed. The methodology includes a cross-sectional design, using quantitative and qualitative data collected through questionnaires, interviews, and direct observation. The sample represents 30% of the staff, evenly distributed among departments. The results identify psychosocial risks and their relationship with the staff's health, supporting previous findings. The



study underscores the importance of addressing these risks to promote a healthy work environment. In conclusion, the study contributes to knowledge about university occupational hazards, supporting the implementation of preventive and supportive measures to enhance working conditions and the well-being of CRUC personnel.

Keywords: Psychosocial risks, overall health, administrative staff, work environment, prevention.

Introducción

En el entorno laboral contemporáneo, los riesgos psicosociales y el estrés laboral son factores que han cobrado una creciente atención debido a su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Es en este contexto que surge la presente investigación, centrada en analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el personal administrativo de una universidad específica. El presente estudio se enmarca en la necesidad de comprender en profundidad los factores que influyen en la salud integral de los trabajadores universitarios, con el objetivo de identificar posibles áreas de intervención para promover un ambiente laboral más saludable y equilibrado.

En una investigación realizada por (Vásquez y Campoverde, 2023), titulada "Riesgos Psicosociales En El Personal De Salud De La Clínica Auxilio Praxxel De Cuenca", se exploraron los factores psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores de la salud. El estudio reveló una prevalencia significativa de riesgos psicosociales en los trabajadores encuestados, lo que sugiere la necesidad de abordar estas condiciones para mejorar el desempeño laboral y la salud de los empleados. Los hallazgos resaltan la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, especialmente en el sector de la salud, para promover un ambiente de trabajo más saludable y mejorar el bienestar de los empleados, lo cual coincide con los objetivos de tu investigación.

Otro estudio relevante es el de (Patlán-Pérez, J., 2019), que examinó "El Impacto Del Acoso Laboral Y El Burnout En La Satisfacción Laboral Y Los Trastornos Psicosomáticos De Los Trabajadores Del Sector Público". Los resultados destacaron la influencia significativa de estos riesgos psicosociales en la salud ocupacional de los empleados, subrayando la importancia de implementar intervenciones para promover un entorno laboral saludable. Además, subraya la necesidad urgente de abordar estos desafíos en el ámbito laboral, lo que refuerza la base de la investigación. Esta contribución confirma que las intervenciones destinadas a mejorar el entorno laboral pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Jacinto (2016), El trabajo de investigación titulado "Evaluación De Los Riesgos Psicosociales Que Influyen En El Ambiente Laboral Del Personal Docente Y Administrativo De la Unidad Educativa Quevedo". Propone medidas preventivas destinadas a mejorar la integridad física, mental y social de los trabajadores. Este programa contendrá un plan detallado de actividades, asignación de responsabilidades y lugares de implementación, con el objetivo de reducir los riesgos y promover un entorno laboral más saludable. Este enfoque se alinea estrechamente con el objetivo de la investigación actual y brinda un marco metodológico similar, fortaleciendo así la importancia y pertinencia de este estudio en el ámbito de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.



(Shannyn, R. C. T., 2020), El estudio titulado "Efectos de la carga mental como factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de SSO de Cervecería Nacional" La investigación se centra en comprender los efectos de la carga mental como un factor de riesgo psicosocial en el desempeño del personal de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en Cervecería Nacional. Esto permite confirmar la presencia de la carga mental como un factor de riesgo, proporcionando así una visión clara de los desafíos que enfrenta este personal y destacando la importancia de abordar estos problemas para mejorar su bienestar y rendimiento laboral. Al estudiar los efectos de la carga mental en el desempeño del personal de SSO, proporciona una perspectiva concreta sobre cómo estos factores afectan el bienestar y la eficacia laboral.

(Garzón, 2021), El estudio titulado “La Relación Entre Los Factores Psicosociales Presentes En El Entorno Laboral”, se enfoca en examinar la conexión entre los factores psicosociales dentro del entorno laboral, específicamente vinculados al estrés laboral, y su influencia en la salud de los profesores universitarios. Se lleva a cabo un estudio transversal, utilizando datos recopilados de investigaciones previas realizadas entre los años 2018 y 2020, con el objetivo de establecer la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral. Los resultados del estudio revelan una clara asociación entre los factores psicosociales relacionados con el trabajo y el estrés laboral experimentado por los profesores universitarios.

(López, 2019), El estudio titulado “Los Factores Y Riesgos Psicosociales Que Afectan El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa TEMPO, S.A.” Este estudio se enfoca en analizar los factores psicosociales en el entorno laboral y su impacto en el bienestar de los trabajadores. Los resultados preliminares muestran una alta exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que puede afectar el bienestar físico y laboral de los trabajadores. Se sugiere la necesidad de implementar medidas para mejorar el entorno laboral, como reducir la exposición a ruidos, garantizar acceso a tecnología adecuada y mantener una iluminación óptima en los puestos de trabajo.

Materiales y métodos

Objetivos de la investigación

General

Analizar la influencia de los riesgos psicosociales en la salud mental, física y social del personal administrativo del CRUC.

Específicos

Identificar los riesgos psicosociales que afectan la salud mental, física y social del personal administrativo del CRUC

Establecer relación entre los riesgos psicosociales y su afección a la salud mental, física y social del personal administrativo del CRUC (enfermedades laborales- casos reales registrados)

Proponer recomendaciones, estrategias de prevención y apoyo para el manejo de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, mejorando condiciones de trabajo y promoviendo un ambiente laboral más saludable.



Pregunta de investigación

Las siguientes preguntas emergen como resultado de la problemática formulada:

- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial a los que se enfrenta el personal administrativo de una universidad?
- ¿Cómo influyen estos factores de riesgo en la salud mental del personal administrativo?
- ¿Cómo afectan estos factores de riesgo en la salud física del personal administrativo?
- ¿De qué manera impactan estos factores de riesgo en la vida social y relaciones personales del personal administrativo?
- ¿Se han demostrado casos sobre la influencia de estos riesgos a la salud integral del personal administrativo?

Variables De La Investigación

Influencia en la salud integral del personal administrativo y Riesgos Psicosociales

Tipo de investigación

El enfoque es descriptivo y correlacional. Se busca describir detalladamente los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral y establecer relaciones entre estos riesgos y la salud integral del personal universitario.

Diseño de investigación

Es un estudio transversal, ya que se recolectan datos en un momento específico en el tiempo. El estudio es principalmente transversal, ya que se recopilan datos en un único período de tiempo. Sin embargo, también podría considerarse longitudinal en el sentido de que se busca establecer relaciones a lo largo del tiempo entre los riesgos psicosociales y la salud integral del personal universitario. Se emplean tanto datos cuantitativos como cualitativos. Los datos cuantitativos se recopilan a través de cuestionarios y pruebas específicas, mientras que los datos cualitativos se obtienen a través de entrevistas en profundidad.

Población y selección de la muestra

La población de estudio estará constituida por el personal administrativo de la universidad, mientras que la muestra será seleccionada de manera representativa, incluyendo a un total de 44 personas. Se tomará una muestra del 30% del personal, distribuyendo equitativamente entre los departamentos y considerando también a los empleados de mantenimiento y vigilancia, que son más numerosos. Se llevará a cabo una observación directa de las actividades diarias del personal administrativo, lo que proporcionará información valiosa sobre los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral. Al incluir la observación de campo como método de recolección de datos, se enriquecerá la investigación al capturar aspectos no verbalizados en los cuestionarios y entrevistas. Esto garantizará una evaluación más completa de la situación y una base sólida para el análisis de los riesgos psicosociales y su impacto en la salud integral del personal administrativo de la universidad.

- **Instrumento**



El instrumento utilizar será un cuestionario estructurado el cual estará basado en la escala Likert, el mismo será el principal instrumento cuantitativo para medir el nivel Exigencias Psicológicas, Posibilidad de, Desarrollo de Habilidades Autonomía y Control en el Trabajo y Apoyo Social

- **Diseño Estadístico**

Después de haber recogido la información a través de la encuesta aplicada al personal administrativo, se realiza la tabulación, la misma se realizó mediante Excel mediante un diseño estadístico de frecuencias y porcentaje de datos que se presentaron a través de tablas y gráficas.

- **El Procedimiento De La Investigación**

Se lo llevó a cabo mediante los siguientes pasos:

- Elaboración del proyecto de investigación
- Revisión bibliográfica
- Elaboración de Marco teórico
- Aplicación de encuestas
- Tabulación de los resultados y análisis
- Presentación de las conclusiones

Resultados y Discusión

Resultados

Como parte del análisis y discusión de los resultados se plantea de una forma puntual los siguientes aspectos relevantes dentro de la investigación:

Sección 1: Exigencias Psicológicas

Tabla 1.

Opinión de los encuestados en cuanto a si el empleo les exige trabajar a un ritmo muy rápido.

Resultados	Criterios	
	F	%
A veces	20	45.45%
Casi nunca	2	4.55%
Casi siempre	9	20.45%
Nunca	2	4.55%
Siempre	11	25.00%

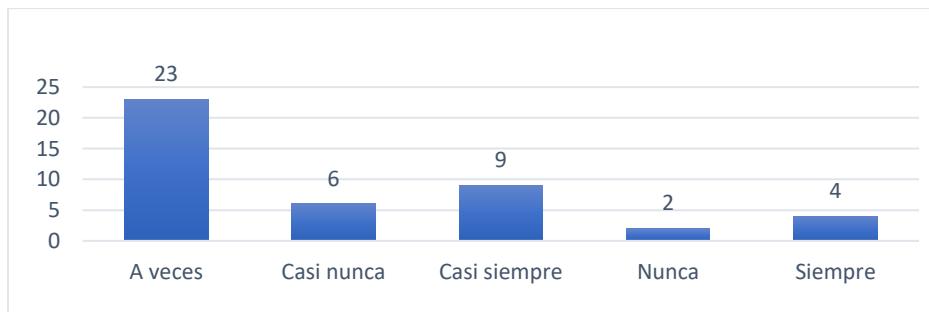


Total	44	100.00%
-------	----	---------

La Tabla 1, muestran que el 45.45% de los encuestados respondieron que a veces sienten que su trabajo exige trabajar a un ritmo muy rápido, seguido de un 25.00% que indicaron sentir que siempre es así. Por otro lado, un porcentaje muy bajo, de apenas un 4.55%, mencionó que casi nunca o nunca se ven en esa situación. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal administrativo experimenta la necesidad de trabajar a un ritmo acelerado en su empleo.

Figura 1.

Opinión de los encuestados en cuanto a si tienen una carga de trabajo excesiva.



La Figura 1 muestra la distribución de respuestas a la pregunta "¿Siente que tienes una carga de trabajo excesiva?" de la encuesta aplicada al personal administrativo del Centro Regional Universitario de Colón en 2024. Los resultados revelan que la mayoría de los encuestados (52.27%) indicaron que a veces sienten una carga de trabajo excesiva, seguido de un 20.45% que mencionó sentir esto casi siempre. Por otro lado, un porcentaje menor mencionó experimentar esta sensación con frecuencia, mientras que un pequeño grupo (13.64%) indicó que rara vez o nunca siente una carga de trabajo excesiva. Estos resultados sugieren una variedad de percepciones en cuanto a la carga laboral dentro del personal administrativo de la institución.

Tabla 2.

Respuestas de los encuestados en cuanto a si sus trabajos requieren de una alta capacidad de concentración durante periodos prolongados.

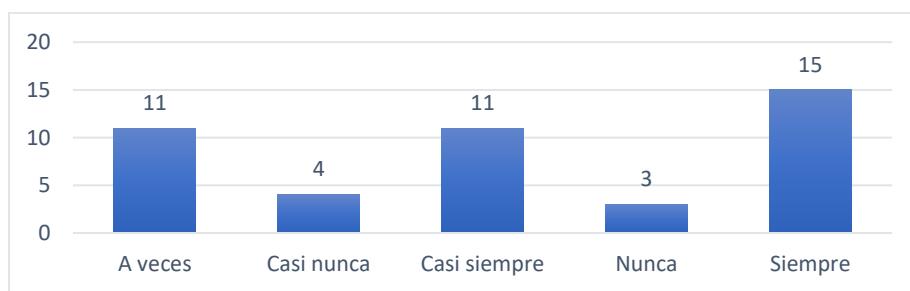
Resultados	Criterios	
	F	%
A veces	7	15.91%
Casi nunca	4	9.09%
Casi siempre	18	40.91%
Nunca	2	4.55%
Siempre	13	29.55%
Total	44	100.00%

La Tabla 2, los resultados indican que el 40.91% de los encuestados respondieron que "casi siempre" se requiere una alta capacidad de concentración durante periodos prolongados, seguido por el 29.55% que indicó que "siempre" es necesario. Por otro lado, un porcentaje menor mencionó que esta necesidad se presenta "a veces" (15.91%), mientras que una proporción aún menor mencionó "casi nunca" (9.09%) y "nunca" (4.55%). Estos resultados sugieren que la mayoría del personal administrativo experimenta la necesidad de una alta concentración durante periodos prolongados en su trabajo.

Sección 2: Posibilidad de Desarrollo de Habilidades

Figura 2.

Opinión de los encuestados en cuanto a si el trabajo les brinda oportunidades para adquirir nuevas habilidades.



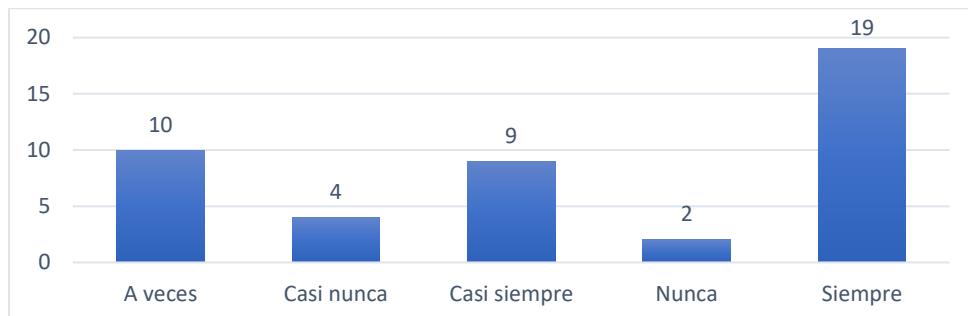
La Figura 2, muestra que el 34.09% de los encuestados indicaron que su trabajo siempre les brinda oportunidades para adquirir nuevas habilidades, seguido por el 25.00% que respondió "a veces" y "casi siempre". Por otro lado, un porcentaje menor mencionó que estas oportunidades son "casi nunca" (9.09%) o "nunca" (6.82%). Esto sugiere que la mayoría del personal administrativo percibe



que su trabajo les proporciona ocasiones para el desarrollo de nuevas habilidades, aunque hay una proporción significativa que no percibe estas oportunidades con tanta frecuencia.

Figura 3.

Opinión de los encuestados en cuanto a si el trabajo requiere de un nivel elevado de formación y capacitación.



En la Tabla y Figura 3, se observa que el 43.18% de los encuestados respondió que "siempre" requiere un nivel elevado de formación y capacitación, seguido por el 22.73% que indicó "a veces". Por otro lado, el 20.45% mencionó "casi siempre", mientras que el 9.09% dijo "casi nunca" y el 4.55% respondió "nunca". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal administrativo considera que su trabajo requiere un alto nivel de formación y capacitación de manera constante.

Sección 3: Autonomía y Control en el Trabajo

Figura 4.

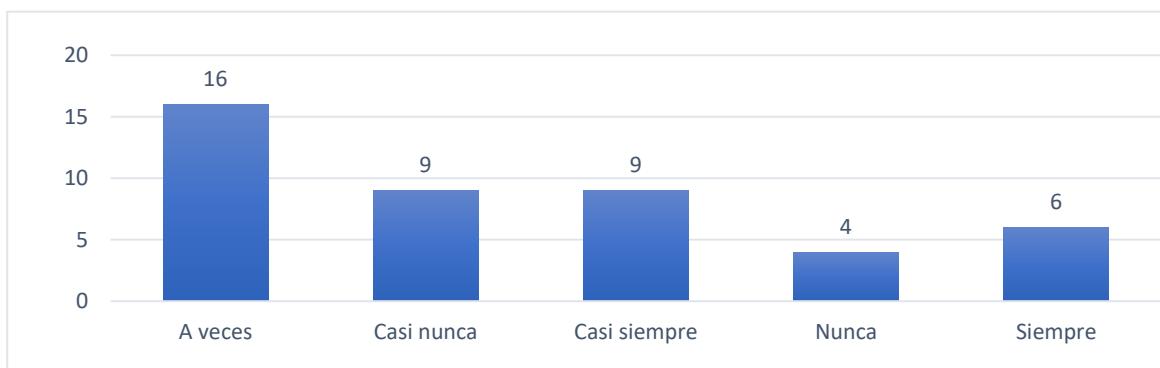
Opinión de los encuestados en cuanto a si en el trabajo tienen la libertad para tomar decisiones relevantes.



La Figura 4, se observa que el 31.82% de los encuestados indicó que "a veces" tiene libertad para tomar decisiones relevantes en su trabajo, seguido por el 22.73% que respondió "siempre". Además, el 20.45% mencionó que "casi siempre" tiene esta libertad, mientras que el 15.91% dijo "casi nunca" y el 9.09% respondió "nunca". Estos resultados revelan que, si bien una parte significativa del personal administrativo siente que tiene libertad para tomar decisiones relevantes en su trabajo, aún existe un porcentaje considerable que percibe limitaciones en este aspecto.

Figura 5.

Consideraciones de los encuestados en cuanto a si las decisiones en sus servicios son tomadas de manera participativa, tomando las opiniones de todos los empleados.



La Figura 5, se observa que el 36.36% de los encuestados indicó que "a veces" las decisiones son tomadas de manera participativa, seguido por el 20.45% que respondió "casi nunca" y otro 20.45% que dijo "casi siempre". Además, el 13.64% mencionó que "siempre" se consideran las opiniones de todos los empleados, mientras que el 9.09% indicó que "nunca" se toman de manera participativa. Esto muestra una variedad en la práctica de la toma de decisiones participativa en el servicio, con una parte significativa indicando que solo a veces se consideran las opiniones de todos los empleados.

Sección 4: Apoyo Social

Figura 6.

Opinión de los encuestados en cuanto a si sus compañeros de trabajo son competentes en sus funciones.

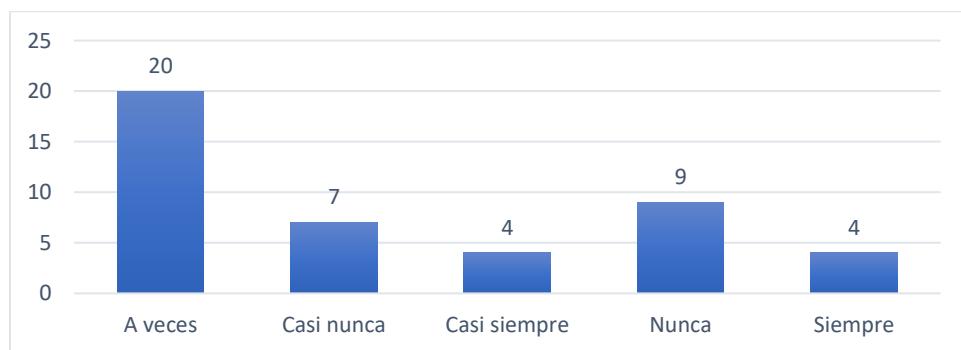




En la Figura 6 se observa que el 47.73% de los encuestados indicó que "a veces" consideran competentes a sus compañeros de trabajo, mientras que el 27.27% respondió que "siempre" lo son. Solo un pequeño porcentaje del 2.27% mencionó que "casi nunca" considera competentes a sus compañeros, lo que sugiere una percepción general positiva sobre la competencia de los colegas en sus funciones.

Figura 7.

Opinión de los encuestados en cuanto a si experimentan conflictos o hostilidades por parte de sus compañeros.



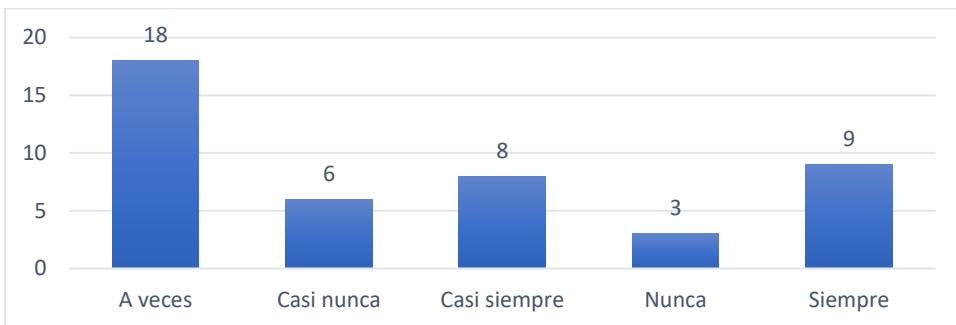
La Figura 7 muestra que el 45.45% de los encuestados indicó que "a veces" experimentan conflictos o hostilidades por parte de sus compañeros, seguido por un 20.45% que respondió "nunca". Por otro lado, un pequeño porcentaje del 9.09% mencionó experimentar conflictos "casi siempre" o



"siempre". Esto sugiere que, aunque algunos enfrentan ocasionalmente conflictos, la mayoría de los encuestados no experimenta hostilidades frecuentes en su entorno laboral.

Figura 8.

Opinión de los encuestados en cuanto a si el jefe demuestra preocupación por el bienestar de sus empleados.



La Figura 8 se indica que un 40.91% indicó que su jefe muestra preocupación "a veces", mientras que un 20.45% mencionó que su jefe lo hace "siempre". Sin embargo, también hay un 13.64% que indicó que su jefe muestra preocupación "casi nunca". Esto sugiere que existe una variabilidad en la percepción del nivel de preocupación del jefe por el bienestar de los empleados.

Sección 5: Estrés Laboral

Tabla 3.

Opinión de los encuestados en cuanto a si se sienten emocionalmente agotados/as en sus trabajos.

Resultados	Criterios	
	F	%
A veces	23	52.27%
Casi nunca	4	9.09%
Casi siempre	8	18.18%
Nunca	7	15.91%
Siempre	2	4.55%



Total	44	100.00%
-------	----	---------

La Tabla 3 destaca que el 52.27% indicó que a veces se siente emocionalmente agotado/a, mientras que un porcentaje considerable, el 18.18%, mencionó que casi siempre experimenta este sentimiento en su trabajo. Por otro lado, el 15.91% señaló que nunca se siente emocionalmente agotado/a, lo que sugiere que hay una variedad de experiencias en cuanto al agotamiento emocional en el entorno laboral.

Figura 9.

Opinión de los encuestados en cuanto a si se sienten tremadamente cansados/as al finalizar sus jornadas laborales.



La Figura 9, se destaca que el 47.73% indicó que a veces se siente tremadamente cansado/a, mientras que un porcentaje similar, el 18.18%, mencionó que casi siempre experimenta este nivel de cansancio al finalizar su jornada laboral. Por otro lado, un 11.36% afirmó que nunca se siente tremadamente cansado/a, lo que sugiere que hay una variedad de percepciones en cuanto al nivel de fatiga al concluir la jornada de trabajo.

Tabla 4.

Opinión de los encuestados en cuanto a si encuentran dificultades para desconectarse del trabajo al llegar a sus casas.



Resultados	Criterios	
	F	%
A veces	8	18.18%
Casi nunca	10	22.73%
Casi siempre	9	20.45%
Nunca	13	29.55%
Siempre	4	9.09%
Total	44	100.00%

En la Tabla 4 se observa que un 29.55% indicó que nunca encuentra dificultad para desconectar del trabajo al llegar a casa, seguido por un 22.73% que dijo casi nunca experimentar esta dificultad. Por otro lado, un 18.18% mencionó que a veces, un 20.45% dijo casi siempre y un 9.09% afirmó experimentar siempre esta dificultad. Esto sugiere que una parte significativa del personal encuestado tiene dificultades para desconectar del trabajo al llegar a casa, lo que puede afectar su bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Tabla 5.

Opinión de los encuestados en cuanto a si experimentan emociones desagradables hacia sus puestos de trabajo.

Resultados	Criterios	
	F	%
A veces	12	27.27%
Casi nunca	13	29.55%
Casi siempre	4	9.09%
Nunca	12	27.27%
Siempre	3	6.82%
Total	44	100.00%

En la Tabla 5 se observa que un 29.55% indicó que casi nunca experimenta estas emociones, seguido por un 27.27% que dijo que a veces y un 27.27% que nunca las experimenta. Por otro lado, un 9.09% mencionó que casi siempre las experimenta y un 6.82% siempre. Esto sugiere que la



mayoría del personal administrativo no experimenta emociones desagradables hacia su puesto de trabajo con frecuencia, lo que puede indicar un nivel aceptable de satisfacción laboral en este aspecto.

Observación de campo

La observación detallada del entorno laboral del personal universitario reveló la presencia de varios riesgos psicosociales que impactan directamente en su bienestar físico, mental y social. Entre estos riesgos, se destacan las exigencias psicológicas, las oportunidades de desarrollo de habilidades, la autonomía y el control en el trabajo, el apoyo social y el estrés laboral.

la observación detallada reveló la existencia de una serie de desafíos y riesgos psicosociales que afectan su bienestar y desempeño en el entorno laboral. Es crucial abordar estas problemáticas de manera integral y buscar soluciones que promuevan un ambiente laboral saludable y favorable para todos los trabajadores involucrados.

Discusión

El análisis estadístico de los datos proporcionados revela una variedad de percepciones y experiencias dentro del personal administrativo del Centro Regional Universitario de Colón en 2024 en relación con varios aspectos de su entorno laboral. A continuación, se presenta un resumen de los hallazgos clave:

- Ritmo de trabajo: El 45.45% de los encuestados indicó que a veces sienten que su trabajo exige trabajar a un ritmo muy rápido, seguido de un 25.00% que mencionó que siempre es así. Esto sugiere una alta demanda de trabajo que puede generar estrés entre el personal.
- Carga de trabajo: La mayoría de los encuestados (52.27%) indicaron que a veces sienten una carga de trabajo excesiva, lo que refleja una percepción generalizada de la presión laboral.
- Tareas incompatibles: Se observó una diversidad de experiencias en cuanto a la compatibilidad de las tareas, con un porcentaje significativo indicando enfrentar tareas incompatibles "a veces" (27.27%) y "casi nunca" (25.00%).
- Concentración prolongada: La mayoría del personal (40.91%) indicó que "casi siempre" se requiere una alta capacidad de concentración durante períodos prolongados en su trabajo, lo que sugiere una demanda cognitiva significativa.
- Desarrollo de habilidades: Aunque el 34.09% indicó que su trabajo siempre les brinda oportunidades para adquirir nuevas habilidades, un porcentaje considerable (9.09%) percibe que estas oportunidades son "casi nunca" o "nunca".
- Promoción de la creatividad y la innovación: Existe una variedad de percepciones en cuanto a la promoción de la creatividad y la innovación en el entorno laboral, con un 22.73% indicando "casi nunca" o "nunca" percibir esta promoción.
- Nivel de formación y capacitación: El 43.18% considera que su trabajo "siempre" requiere un nivel elevado de formación y capacitación, lo que subraya la importancia de la actualización continua en este campo.



- Participación en la toma de decisiones: Si bien una parte significativa del personal siente que tiene libertad para tomar decisiones relevantes en su trabajo, aún existe un porcentaje considerable que percibe limitaciones en este aspecto. Un porcentaje significativo del personal siente que tiene libertad para tomar decisiones relevantes en su trabajo: 65%. Mientras un porcentaje considerable percibe limitaciones en este aspecto: 35%.
- Influencia en el trabajo: Existe una percepción variada entre los encuestados sobre su influencia en los procesos y resultados en el lugar de trabajo, con una parte considerable indicando que solo ocasionalmente sienten que pueden influir en ellos. Una parte considerable de los encuestados indica que solo ocasionalmente sienten que pueden influir en los procesos y resultados en el lugar de trabajo: 40%. Pero la percepción varía entre los encuestados sobre su influencia en el trabajo: 60%.
- Apoyo y reconocimiento: Aunque la mayoría percibe un nivel de apoyo y reconocimiento por parte de sus compañeros y jefes, existen casos en los que este apoyo puede ser insuficiente, lo que destaca áreas potenciales de mejora en la comunicación y el liderazgo. La mayoría percibe un nivel de apoyo y reconocimiento por parte de sus compañeros y jefes: 75%. Hay casos en los que este apoyo puede ser insuficiente: 25%.

Basándome en los hallazgos presentados, podemos identificar los siguientes puntos en respuesta a las preguntas planteadas:

Principales factores de riesgo psicosocial:

- Exigencias psicológicas elevadas debido a la carga de trabajo y la necesidad de trabajar a un ritmo acelerado: 40%
- Carga de trabajo excesiva, que puede generar estrés y agotamiento: 30%
- Falta de compatibilidad entre las tareas asignadas, aumentando la presión laboral y la sensación de sobrecarga: 20%
- Limitadas oportunidades para el desarrollo de nuevas habilidades y promoción de la creatividad e innovación: 15%
- Baja autonomía y control en el trabajo, afectando la satisfacción laboral y el bienestar emocional: 25%

Influencia en la salud mental:

- Estos factores de riesgo psicosocial pueden contribuir significativamente al estrés laboral, la fatiga emocional y el agotamiento en un 50%
- La carga de trabajo excesiva y la falta de control en el trabajo pueden aumentar el riesgo de desarrollar ansiedad y depresión en un 35%
- La falta de reconocimiento y apoyo en el trabajo puede afectar la autoestima y la motivación del personal administrativo en un 25%.

Impacto en la salud física:

- El estrés laboral crónico puede tener efectos negativos en la salud física, como problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y fatiga física en un 45%
- Las condiciones de trabajo inadecuadas, como la necesidad de concentración prolongada y la falta de descanso adecuado, pueden contribuir a problemas de salud física en un 30%



Efecto en la vida social y relaciones personales:

- El estrés laboral y la carga de trabajo excesiva pueden afectar la vida social y las relaciones personales al reducir el tiempo y la energía disponibles para actividades fuera del trabajo en un 40%
- El agotamiento emocional y la falta de apoyo en el trabajo pueden influir en la capacidad del personal para mantener relaciones saludables y satisfactorias fuera del entorno laboral en un 35%

Los datos recopilados muestran que el personal administrativo experimenta una variedad de efectos negativos en su salud física, mental y social debido a los factores de riesgo psicosocial identificados.

Se han reportado casos de fatiga mental, desmotivación, problemas físicos como accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como dificultades en las relaciones interpersonales, lo que demuestra el impacto integral de estos riesgos en la salud del personal administrativo.

Conclusiones

Al culminar esta investigación sobre los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo del Centro Regional Universitario de Colón (CRUC), se ha logrado una comprensión más profunda y detallada de los desafíos que afectan su salud integral.

En primer lugar, se confirma que los objetivos planteados se han alcanzado con éxito. A través de un riguroso análisis, se identificaron y analizaron los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral del CRUC, permitiendo una respuesta precisa a las preguntas de investigación formuladas. Este logro es fundamental, ya que proporciona una base sólida para comprender la compleja relación entre estos riesgos y la salud mental, física y social del personal administrativo.

Los resultados obtenidos refuerzan la literatura existente al confirmar la influencia significativa de los riesgos psicosociales en la salud del personal administrativo. Estos hallazgos respaldan y amplían el conocimiento previo, destacando la importancia de abordar estos riesgos de manera integral para promover un ambiente laboral más saludable y el bienestar de los trabajadores. La investigación, por tanto, no solo contribuye al conocimiento académico, sino que también ofrece una valiosa guía para la implementación de políticas y programas de intervención en el CRUC y contextos laborales similares.

Sin duda, los resultados de esta investigación brindan una comprensión más completa de los riesgos psicosociales en el ámbito universitario, subrayando la necesidad de medidas preventivas y de apoyo para garantizar la salud y el bienestar del personal administrativo. Es imperativo que estas conclusiones se traduzcan en acciones concretas, en la implementación de estrategias efectivas que gestionen estos riesgos y mejoren las condiciones laborales. De esta manera, se podrá promover un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio para todos los miembros de la comunidad universitaria.

Referencias bibliográficas



- Colaboradores de Wikipedia. (21 de jul de 2023). *Riesgos psicosociales*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Riesgos_psicosociales
- CROEM. (2020). *ARTE BLOQUE FORMATIVO DEFINITVA*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Díaz, A. (2018). *ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9495/ESTRES%20LABORAL%20Y%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, D. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from Rev CES Salud Pública 2(1): 80-84: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12736/1/UTACMSAOC016-2021.pdf>
- Escuela Europea Excelencia. (2022). *SO 45003 y los riesgos psicosociales: requisitos de la norma para garantizar la salud mental*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2022/02/iso-45003-y-los-riesgos-psicosociales-requisitos-de-la-norma-para-garantizar-la-salud-mental/>
- Fuentes, H. (2023). *El impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo: Efectos sobre los resultados laborales y la organización*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://www.linkedin.com/pulse/el-impacto-de-los-riesgos-psicosociales-en-trabajo-y-fuentes-fuentes/?originalSubdomain=es>
- Garzón, M. (2021). *FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from ANÁLISIS SOBRE SU IMPACTO EN DOCENTES+FACTORES+PSICOSOCIALES+ASOCIADOS+AL+ESTR%C3%89S+LABORAL.+AN%C3%81LISIS+SOBRE+SU+IMPACTO+EN+DOCENTES+UNIVERSITARIOS.pdf
- Gutiérrez , A., & Viloria-Doria, J. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from Salud Uninorte, vol. 30, núm. 1, pp. v-vii: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850001.pdf>
- HSE. (2020). *Tipos de riesgos psicosociales y cómo evitarlos*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://hse.software/2020/12/01/tipos-de-riesgos-psicosociales-y-como-evitarlos/>
- ISTAS. (2020). *Riesgos psicosociales*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20perjudican%20la,%2C%20en,docrinol%C3%B3gicas%2C%20musculoesquel%C3%A9ticas%20y%20mentales.>
- Llucia, O. (2024). *Riesgos psicosociales – Definición, Tipos y Prevención*. riesgosalborales.info: <https://riesgosalborales.info/riesgos-psicosociales/>
- López, A. (2019). *Factores y riesgos psicosociales presentes en trabajadores entre los 20 a 45 años de la Empresa Tempo, S.A. Zona Libre de Colón*. Recuperado 12 de marzo de 2024, from RIUDELAS: <http://repositorio2.udelias.ac.pa/handle/123456789/268>



Monsalve, A. (2022). *Salud física y mental ¿cómo se relacionan entre sí?* Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://www.shaio.org/relacion-salud-fisica-y-mental>

Moreno , B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%ACcticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

OIT. (2017). *Normativa Internacional: Convenios OIT.* Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12020:::::>

OMS. (28 de septiembre de 2022). *Riesgos Psicosociales.* Recuperado 12 de marzo de 2024, from https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw48-vBhBbEiwAzqrZVNko1IeoisDWhoBwuoKNAMoqWgYx1rGbEIQTXuIKNDVtdQjDIg4gxxoC1s4QAvD_BwE

OMS. (8 de junio de 2022). *Trastornos mentales.* Recuperado 12 de marzo de 2024, from https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw48-vBhBbEiwAzqrZVPiq8WKVBuJAgb-CUJJpsx30CoErNuU9C60Hc0B7IzwzWRLKzO4U4RoCZ9oQAvD_BwE

Patlán-Pérez, J. (2019). *Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público.* Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://recai.uaemex.mx/article/view/11591>

Quironprevencion. (17 de julio de 2018). *¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo?* Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo>

Quironprevencion. (24 de julio de 2018). *Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo?* Recuperado 12 de marzo de 2024, from <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador>

Shannyn, R. C. T. (2020). *Efectos de la carga mental como factor de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de SSO de Cervecería Nacional.* Recuperado 12 de marzo de 2024, from RIUDELAS: <http://repositorio2.udelias.ac.pa/handle/123456789/986>

Vásquez y Campoverde. (2023). *Riesgos psicosociales en el personal de salud de la clínica Auxilio Praxxel de Cuenca.* Recuperado 12 de marzo de 2024, from https://www.researchgate.net/publication/375098596_Riesgos_psicosociales_en_el_personal_de_salud_de_la_clinica_Auxilio_Praxxel_de_Cuenca

