

**Artículo Original**

Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología Participativa  
Psychosocial Risk Prevention Strategies in University Teachers and Administrative Staff: Participatory Methodology

Nelson A. Muela González 

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas.

La correspondencia sobre este artículo debe ser dirigida a: Nelson A. Muela González.

Email: [nelson.muela@pucese.edu.ec](mailto:nelson.muela@pucese.edu.ec)

Fecha de recepción: 23 de junio de 2021.

Fecha de aceptación: 19 de octubre de 2021.

¿Cómo citar este artículo? (Normas APA): Muela González, N.A. (2021). Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología Participativa. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 311- 322. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

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

Periodicidad: cuatrimestral (marzo, julio, noviembre).

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

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

### R e s u m e n

El objetivo del presente estudio fue definir estrategias de prevención, promoción e intervención de los riesgos psicosociales aplicables a docentes universitarios y personal administrativo, mediante una metodología participativa. El estudio siguió un diseño cualitativo mediante la aplicación de un instrumento para la formulación participativa de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial. La muestra fue de 171 personas, distribuidas en 115 docentes de nivel superior y 56 trabajadores administrativos. La técnica que se utilizó fue un cuestionario construido por el autor a partir de la "Guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora" del Ministerio de Trabajo de Colombia, desarrollada por expertos de la Universidad Javeriana de Bogotá. El cuestionario tiene 13 preguntas que identifican las acciones de intervención en salud y las acciones de intervención de factores de riesgo psicosocial propuestas por los participantes. Los resultados indican que las actividades de promoción de la salud se centran en el fomento de estilos de vida saludable (23,5%). Las acciones sugeridas sobre los efectos en salud se orientan hacia la prevención primaria, principalmente las técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad (59%) y respecto a las acciones sobre los

efectos en salud a nivel de prevención secundaria se focalizaron en conocer técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos (37,4 %). Se concluye que las estrategias establecidas en la promoción de la salud son necesarias para implementar y fomentar estilos de vida saludable dentro de la jornada laboral, con el fin de mejorar la productividad y la salud de la población trabajadora.

**Palabras clave:** estrategias; prevención; riesgos psicosociales; personal docente; personal administrativo.

### A b s t r a c t

The objective of this study was to define strategies for the prevention, promotion, and intervention of psychosocial risks applicable to university teachers and administrative staff, through a participatory methodology. The study followed a qualitative design by applying an instrument for the participatory formulation of an intervention plan for psychosocial risk factors. The participants were 171 people, distributed in 115 teachers of higher education level and 56 administrative workers. The technique used was a questionnaire constructed by the author from the "General Technical Guide for the Promotion, Prevention and Intervention of Psychosocial Factors and their Effects on the Working Population" of the Ministry of Labor of Colombia, developed by experts from the Javeriana

University of Bogotá. The questionnaire has 13 questions that identify the health intervention actions and the psychosocial risk factor intervention actions proposed by the participants. The results indicate that health promotion activities focus on the promotion of healthy lifestyles (23.5%), the suggested actions on health effects are oriented towards primary prevention, mainly the first aid techniques in view of situations of anxiety (59%) and regarding the actions on health effects at the level of secondary prevention focused on knowing crisis care techniques and psychological first aid (37.4%). It is concluded that the strategies established in the promotion of health are necessary to implement and promote healthy lifestyles within the working day, to improve the productivity and health of the working population.

**Keywords:** strategies; prevention; psychosocial risks; staff; administrative staff.

### **Estrategias de Prevención de Riesgos Psicosociales en Docentes Universitarios y Personal Administrativo: Metodología Participativa**

En Ecuador se publica, en el año 2017, el Acuerdo del Ministerio del Trabajo 082-2017 "Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral", que en su artículo 9 promulga el *Programa de Prevención de Riesgos* como instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial (FRPS) que pueden afectar la salud de los trabajadores o servidores, con el fin de generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo 2017).

Pese a que la identificación de los FRPS es una normativa legal, el sector educativo superior avanza paulatinamente en su implementación, habida cuenta que es una población que presenta elevada afectación en su salud emocional cognitiva, con alteraciones fisiológicas y con enfermedades crónicas y trastornos en el ambiente laboral, intrafamiliar y organizacional (Ministerio del Trabajo Colombia 2015).

Con los cambios organizacionales, modalidades de trabajo y presión por llegar a metas cada vez más altas, Ecuador en el 2017 promulgó la ley para desarrollar programas de RPS en cada institución, con el objetivo de llegar a todas las empresas públicas y privadas y prevenir riesgos, vulnerabilidades y accidentes laborales. En consecuencia, es importante formular estrategias para la prevención, con información y participación de los trabajadores, que permita la humanización con control del trabajador sobre su trabajo (Peiró 2004).

En la actualidad los cambios organizacionales derivados de la pandemia, las implicaciones en el trabajo, el desempleo, las afectaciones socioeconómicas y la adicción tecnológica han elevado exponencialmente los factores estresores que modifican el comportamiento del individuo dentro de la organización, con adaptaciones obligadas y resiliencia del trabajador, además del acompañamiento organizacional.

El ambiente laboral es un termómetro empresarial que es palpable por los trabajadores y afecta directamente en su comportamiento y productividad. El clima organizacional puede ser beneficioso o

desfavorable; siendo lo primero la satisfacción de sus necesidades personales y favoreciendo el aumento del sentido de pertenencia en sus miembros; por tanto, el clima organizacional influye en el estado motivacional del personal (Daza, Plaza, & Hernandez, 2017).

Los trastornos psicosociales relacionados con el trabajo afectan a los empleados de una manera sigilosa, directa y visible; muchos de los riesgos laborales terminan con una alteración y para prevenir esta amenaza es necesario dotarse de medios que permitan identificar rápidamente esos riesgos (Neffa, 2015).

El trabajo administrativo en la actualidad ha sufrido modificaciones de adaptación rápida, necesaria y obligatoria, paralelo a las exigencias de los docentes que han generado un ambiente con factores estresores, con resultado en alteraciones emocionales y patologías crónicas que ocasionan desinterés por sus actividades, con efectos negativos que se han extendido extra laboralmente (Flores, Guadalupe, Pando, & León, 2011).

La aplicación de técnicas participativas para identificar estrategias de promoción, prevención e intervención de FRPS no solo disminuye los efectos en salud de los trabajadores, sino que fomenta el bienestar de toda la organización, favoreciendo el crecimiento y desarrollo profesional y la armonía en otras esferas de la vida (Luceño et al., 2008).

Actualmente en el Cantón de Esmeraldas pocas unidades de seguridad y salud en el trabajo han presentado el programa preventivo de riesgos psicosociales debido a la falta de conocimiento de la normativa legal, al

déficit de profesionales especialistas en el área y al poco interés por parte de los gerentes de las organizaciones.

Esta investigación tuvo como propósito construir estrategias de promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial para el personal que labora en la institución universitaria, con el fin de fortalecer los procesos que faciliten la mejora del entorno laboral, el bienestar y la salud, contando con la colaboración de los trabajadores para aprovechar al máximo las herramientas preventivas mediante una metodología participativa.

### **Método**

Se realizó un estudio cualitativo mediante la aplicación de un instrumento dirigido a docentes y personal administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la ciudad de Esmeraldas, con formulación participativa de un plan de intervención para los factores de riesgo psicosocial. La población total de la PUCESE es de 225 personas; la selección del personal se realiza mediante un muestreo no dirigido. Se utilizan los siguientes criterios de inclusión (1) Personal administrativo y docentes universitarios, (2) que laboren en institución privada universitaria, (3) estén afiliados al Instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS). El número total de participantes fue de 171 personas, distribuidos en 115 docentes de nivel superior y 56 trabajadores administrativos con participación voluntaria. Este último grupo estuvo compuesto por asistentes, auxiliares administrativos, analistas, jefes, técnicos y auxiliares de limpieza.

Como técnica se utilizó un cuestionario construido por el autor a partir del contenido de la "Guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora" (Ministerio del Trabajo Colombia 2015) desarrollada por expertos de la Universidad Javeriana de Bogotá. El cuestionario tiene 13 preguntas que identifican las acciones de intervención en salud y las acciones de intervención de factores de riesgo psicosocial. Las dimensiones que evalúa el cuestionario se presentan en la Tabla 1.

Como metodología participativa (Instituto de Salud Pública de Chile, 2021), el correo convocó a los participantes, explicando que todos los datos eran anónimos, garantizando la confidencialidad de las respuestas, bajo la necesidad institucional de cumplir un requisito legal del Sistema Único de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2017), para construir colectivamente y con el aporte individual, el plan de intervención psicosocial. Las respuestas de las personas se ingresaron a una hoja de cálculo que permite obtener los resultados del ejercicio participativo.

**Tabla 1**

Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Nº de ítems en el cuestionario
Acciones de promoción de Salud	6	1, 2, 3, 4, 5, 6
Acciones sobre los efectos en salud Prevención Primaria	3	7, 8, 9,
Acciones sobre los efectos en salud Prevención Secundaria	4	10, 11, 12, 13.

Fuente: construcción propia del autor a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia (2015).

### Procedimiento de trabajo de campo

Una vez revisado el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial de la institución contenida en el trabajo de tesis (Anchundia, 2020), se construyó el cuestionario que se distribuyó a través de la plataforma Google Forms, ingresando la información, enviando un correo institucional desde la Dirección de Talento Humano con formularios elaborados, realizando la encuesta y el proceso de estadística descriptiva de las respuestas, para la validación de los datos.

### Resultados

La aplicación de la metodología construida para facilitar la participación de los trabajadores en el diseño de actividades de intervención psicosocial permitió establecer que hubo una mayor preferencia respecto a acciones tendientes a fomentar estilos de vida saludable que de entrenamiento en el manejo

de la ansiedad y el estrés, y en particular mediante actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales (Tabla 2).

La Tabla 3 señala que el aprendizaje de técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad tuvo la mayor aceptación por parte de los participantes, por encima de acciones para prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, que no despertó interés en el grupo en estudio.

**Tabla 2**  
Acciones de promoción sobre la salud

Nº	Cuestionario	Resultados
1	Fomentar actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.	20,0%
2	Fomentar estilos de vida saludable.	23,54%
3	Enseñar técnicas de manejo eficaz del tiempo.	8,8%
4	Desarrollar y fortalecer la adaptación a situaciones adversas en el ambiente laboral.	9,87%
5	Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.	22,02%
6	Promocionar la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.	15,69%

Fuente: construcción propia del autor a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia (2015).

**Tabla 3**  
Acciones sobre los efectos focalizadas en prevención primaria

Nº	Cuestionario	Resultados
7	Enseñar técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad.	59,06%
8	Incluir en el rol de los jefes la prevención y manejo del estrés.	38,01%
9	Prevenir del consumo de sustancias psicoactivas.	2,92%

Fuente: construcción propia del autor a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia (2015).

**Tabla 4**  
Acciones sobre los efectos en salud focalizadas en prevención secundaria

Nº	Cuestionario	Resultados
10	Contratar un servicio de asistencia psicológica al trabajador.	27.48%
11	Cursos de manejo y fortalecimiento de emprendimientos.	13.45%
12	Fomentar la participación de los trabajadores para acciones de intervención en condiciones psicosociales.	21.63%
13	Conocer técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.	37.42%

Fuente: construcción propia del autor a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia (2015).

Como se puede apreciar en la Tabla 4, el personal encuestado se inclinó en su mayoría por conocer técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos; también debe mencionarse que un grupo considerable muestra interés en ofrecer un servicio de asistencia psicológica al trabajador.

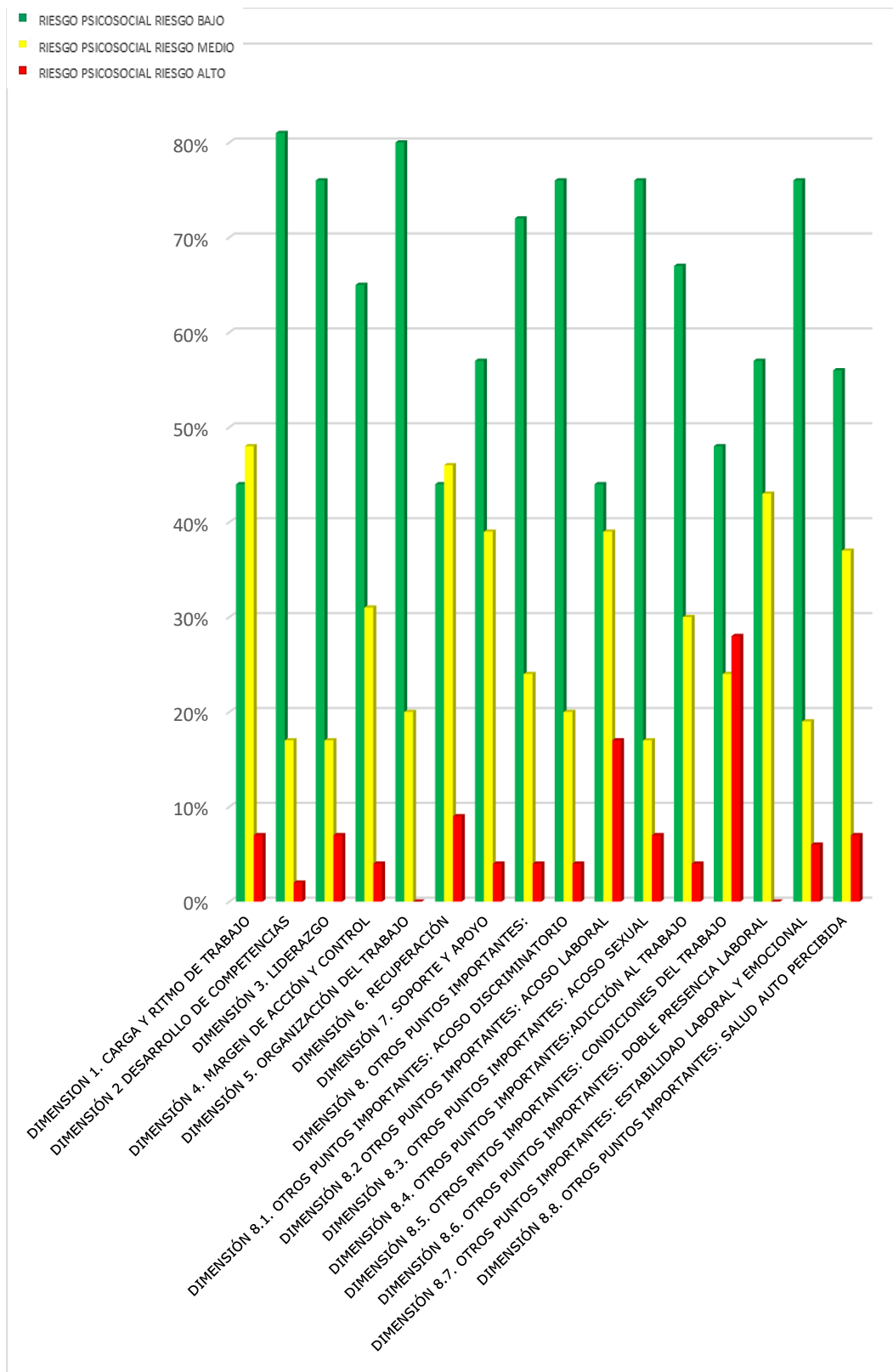


Figura 1. Evaluación de riesgo psicosocial según docentes y personal administrativo.  
 Fuente: Anchundia (2020).

## **Análisis de los diagnósticos de riesgo psicosocial**

En la Figura 1 se muestran los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que prevalecen en docentes universitarios y personal administrativo (Anchundia, 2020). Los aspectos más importantes son los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y el acoso laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

## **Diseño de la metodología participativa**

En la Tabla 5 se establece la secuencia de acciones administrativas tomadas para consolidar un proceso adecuado que buscó la participación voluntaria de los trabajadores de la institución, con la finalidad de integrarlos en la toma de decisiones en las acciones preventivas de factores de riesgo psicosocial, tanto en docentes universitarios como en el personal administrativo.

**Tabla 5**  
Metodología participativa

Paso 1	Inicio legal de Requerimiento a departamento de talento humano.
Paso 2	Constitución de grupo de trabajo.
Paso 3	Capacitación.
Paso 4	Definición de Objetivos
Paso 5	Asignación de responsabilidades.
Paso 6	Planificación de acciones.
Paso 7	Evaluación de resultados.
Paso 8	Seguimiento de procesos.

Fuente: construcción propia del autor a partir del contenido de la guía del Ministerio del Trabajo Colombia (2015).

## **Discusión**

El presente estudio planteó como objetivo diseñar estrategias de promoción

y prevención de riesgos psicosociales con una metodología participativa, que facilita la intervención de la mayor parte de docentes universitarios y personal administrativo.

Una vez revisado el diagnóstico de riesgo psicosocial de la institución, los principales resultados obtenidos fueron la necesidad de aplicar estrategias de prevención, fomentando estilos de vida saludable, el aprendizaje de técnicas de manejo de ansiedad y primeros auxilios psicológicos.

El aplicar una metodología participativa permitirá que a partir de las respuestas obtenidas la institución tome medidas preventivas en FRPS, que perduren en tiempo y que las decisiones de los empleadores sean apoyadas por los trabajadores.

En lo referente a las acciones de promoción sobre la salud, las de mayor interés fueron aquellas orientadas al fomento de estilos de vida saludable en el trabajo, concordando con la recomendación de la OMS en proponer ambientes de trabajo saludables (De Vicente & Villamarín, 2013). Esto mismo coincide con el estudio de Ramírez (2019) que establece que, debido al trabajo de los docentes, que implica exigencias psicológicas, falta de control y malos hábitos en las condiciones de trabajo sea necesario que la institución promueva planes de cambio de estilos de vida saludable.

En el caso de las acciones sobre los efectos en salud centradas en acciones de prevención primaria, la de mayor puntuación es la de enseñar



técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad. Así lo demuestra el estudio de Bernal et al. (2021) sobre la caracterización de los factores psicosociales en personal administrativo y docente, el que presentó un alto índice de morbilidad debido a cansancio, estrés, depresión y fatiga laboral, siendo necesario tomar acciones inmediatas que se deben realizar al presentar esta sintomatología.

Acerca de las acciones sobre los efectos en la salud con acciones de prevención secundaria, el conocer las técnicas de atención en crisis y primeros auxilios psicológicos se encuentra en un nivel óptimo de aceptación, concordando con el estudio de Osorio (2017), quien sostiene que los profesionales que desempeñan alta concentración al realizar tareas deben conocer estrategias a utilizar cuando aparecen crisis, recuperando la funcionalidad para afrontar el evento emocional, conductual y racional.

En esta misma línea, el presente estudio coincide con lo aseverado por Anchundia (2020), en el que se manifiesta que los riesgos psicosociales que prevalecen en docentes universitarios y personal administrativo de la población en estudio presentan riesgos en las condiciones de trabajo y acoso laboral, debido a la gran presión en el cumplimiento de las tareas asignadas y el corto tiempo de ejecución. De igual forma, Unda et al. (2016) afirman que la docencia es una profesión que produce lesiones en la salud, tanto física como mental. Esta patología se presenta debido a la nueva normalidad, el trabajo académico, cambios en los perfiles, modificaciones curriculares e innovaciones

tecnológicas.

La visión clásica para la gestión en seguridad y salud en el trabajo es tomar decisiones de acción, promoción e intervención directamente desde la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, o desde la alta dirección, buscando la mejor opción para la organización. Esto no es suficiente para el cumplimiento de objetivos; por consiguiente, el proponer una metodología participativa que incluye a empleadores, trabajadores, comités paritarios, prevencionistas y especialistas permite garantizar las decisiones más satisfactorias. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2021).

La limitación del presente estudio deriva de que no existe un diagnóstico actualizado sobre los riesgos psicosociales en los docentes y personal administrativo, por lo que se recomienda actualizar los diagnósticos anualmente.

### **Conclusiones**

Luego de revisar los diagnósticos de riesgo psicosocial y la aplicación del cuestionario de promoción, prevención e intervención en los docentes universitarios y personal administrativo mediante una metodología participativa se establecen las siguientes conclusiones:

En las estrategias establecidas en promoción sobre la salud es necesario implementar y fomentar estilos de vida saludables dentro de la jornada laboral, buscando estrategias que impliquen realizar actividades físicas, de nutrición y que preserven los factores protectores. Es importante indicar a la alta gerencia el beneficio que se obtendrá al mejorar los

aspectos de salud en la productividad y la salud en la población trabajadora. Todo conlleva a tomar acciones sobre los efectos en salud mediante actividades de prevención primaria; se deben enseñar técnicas de primeros auxilios ante situaciones de ansiedad; el departamento de educación continua deberá implementar en los cursos de actualización anual las técnicas de recuperación ante situaciones de ansiedad.

En las acciones sobre los efectos en salud centradas en la prevención secundaria es necesario diseñar técnicas para manejo de las crisis y primeros auxilios psicológicos, teniendo en cuenta que la atención psicológica debe ser inmediata, utilizando métodos de resolución de problemas, para obtener resultados positivos en el manejo conductual, emocional y de carga afectiva.

El diagnóstico de los riesgos psicosociales de los docentes y personal administrativo se enfoca en las dimensiones de condiciones de trabajo y acoso laboral; sin embargo, se debe tener en cuenta que es una evaluación de hace dos años atrás, debiendo cumplir con la ley del Ministerio del Trabajo con diagnósticos actualizados para una mejor estrategia preventiva.

El realizar un cuestionario con metodología participativa fortalece la toma de decisiones. El logro de acuerdos con todos los trabajadores para tomar medidas satisfactorias y el mantener un sistema de comunicación permanente, con mayor durabilidad en tiempo, da mayor fuerza y sostenibilidad a las acciones elegidas.

### Referencias

- Anchundia Espinoza, J.M. (2020). Programa de Posgrados En Riesgos Laborales. Esmeraldas: Pontificia Univeridad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas.
- Bernal Reina, K. D., Buitrago Urbina, L. M., Monsalve Cristancho, I.C., Ortiz Roncancio, C.A., Utrera Reyes, C.H., & Valenzuela Estupiñan, A.M. (2021). Caracterización de Los Factores de Riesgo Psicosocial Del Personal Administrativo y Docente de La Sede UVD de La Uniminuto. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. <https://hdl.handle.net/10656/12489>
- Daza Ramírez, D., Plaza, M.T., & Hernandez, H.E. (2017). Factores de Riesgo Intralaboral Asociados Al Clima Organizacional y Su Efecto Sobre El Síndrome de Boreout En El Sector Salud. *Revista Espacios* 38(58). <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Flores-Barocio, Á., Guadalupe, M., Pando-Moreno, M., And León-Cortés, .G. (2011). Factores Psicosociales y Sintomatología Psicológica En Académicos de Enseñanza Media Superior de Una Universidad Pública de Guadalajara. [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/20/020\\_Flores.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/20/020_Flores.pdf)
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2021). Guía Para Implementar La Ergonomía Participativa En Los Lugares de Trabajo. <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf>
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Jaén, M. (2008). Psicología y Riesgos Laborales Emergentes: Los Riesgos Psicosociales. Universidad Camilo José Cela. <http://hdl.handle.net/20.500.12020/163>
- Ministerio del Trabajo. (2017). Normativa de Erradicacion de La Discriminacion En El Ámbito Laboral. Quito- Ecuador- Acuerdo Ministerial 0082-2017. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/am-82.-normativa-erradicacion-de-la-discriminacion-en-el-ambito-laboral.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo.(2018). Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial. Dirección De Seguridad, Salud En El Trabajo Y Gestión Integral De Riesgos <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

- Ministerio del Trabajo Colombia. (2015). *Promoción, Prevención e Intervención de Los Factores Psicosociales y Sus Efectos En Población Trabajadora*. Bogotá: JAVEGRAF.
- Neffa, J. C. (2015). Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo: Contribución a Su Estudio. Buenos Aires, Argentina:CEIL- CONICET. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Osorio Vigil, A. (2017). Primeros Auxilios Psicológicos. *Integración Académica En Psicología*. 5 (15). <https://integracion-academica.org/attachments/article/173/01%20Primeros%20Auxilios%20Psicologicos%20-%20AOsorio.pdf>
- Peiró, J. M. (2004). El Sistema de Trabajo y Sus Implicaciones Para La Prevención de Los Riesgos Psicosociales En El Trabajo. *Universitas Psychologica* 3(2):179–86. *Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia) 3 (2): 179-186. [https://www.intersindical.com/page/contenido/Estudios%20e%20Historia/Sistema\\_trabajo%20y%20prevencion%20de%20riesgos.pdf](https://www.intersindical.com/page/contenido/Estudios%20e%20Historia/Sistema_trabajo%20y%20prevencion%20de%20riesgos.pdf)
- Ramírez Rojas, N. A.(2019). Diseño de Un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales Dirigido a Las y Los Funcionarios de La Vicerrectoría de Administración Del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica. <http://hdl.handle.net/10669/79154>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A.(2016). Elaboración de Una Escala Para Valorar Los Factores de Riesgo Psicosocial En El Trabajo de Profesores Universitarios. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones* 32(2):67–74.
- De Vicente, A., & Villamarín, S. (2013).La OMS Insta a La Creación de Ambientes de Trabajo Saludables. *Infocop* 62(3). [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=4696](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4696)