

Riesgos laborales que afectan al profesor universitario de Ecuador. Sugerencias prácticas para el bienestar ocupacional

Johanna Elizabeth Fajardo Vargas^{1*} <https://orcid.org/0009-0000-3710-1049>

Dominga Rodríguez Angulo² <https://orcid.org/0000-0001-8022-2428>

Gladis Lola Luján Johnson¹ <https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

¹Universidad César Vallejo. Perú

²Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador

*Autor para la correspondencia: jfajardov@ucvvirtual.edu.ec

RESUMEN

Una de las dificultades que afecta la salud ocupacional de los docentes universitarios en Ecuador son los riesgos laborales. El objetivo es analizar los riesgos laborales con la finalidad de fortalecer el bienestar ocupacional desde una mirada integral. Tipificamos los riesgos laborales en ergonómicos, psicosociales, y organizacionales para la toma de decisiones. Se sugieren políticas para la prevención de riesgos, creando un ambiente laboral adecuado, que den cuenta de una labor formativa de calidad. Se utilizaron métodos teóricos y empíricos del enfoque mixto de investigación, con una aproximación fáctica realizada por docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.

Palabras clave: Riesgos laborales; Docentes universitarios; Bienestar ocupacional

Recibido: 13/05/2024

Revisado: 10/06/2024

Aceptado: 15/07/2024

Introducción

La labor actual de los docentes universitarios en Ecuador se concibe como una profesión de respeto y de asistencia intelectual, esta profesión contiene desafíos y riesgos que, a menudo, no se perciben en toda su dimensión. El sistema educativo hoy, es fuente de conocimiento y desarrollo, sin embargo, se originan problemáticas que impactan profundamente en el bienestar de los actores claves: los docentes. A medida que transcurre el siglo XXI signado por la globalización y la tecnología, la carga de trabajo del docente se diversifica hasta adquirir nuevos compromisos laborales que exigen una atención urgente.

Uno de los riesgos más evidentes que, en la actualidad muestran los profesores en Ecuador es el desgaste emocional, físico y mental que los conlleva a una constante presión para cumplir con las expectativas de la institución, la familia y los estudiantiles. En un ambiente donde la investigación, la docencia y la extensión universitaria como procesos característicos compiten por el tiempo del docente; resultando difícil mantener equilibrados dichos procesos.

Por otro lado, el entorno de la universidad en Ecuador no siempre propicia el desarrollo profesional y personal de los mismos. En numerosas ocasiones, se enfrentan a precarias condiciones laborales, con contratos temporales o con bajos salarios, generando así inseguridad, inestabilidad e incertidumbre. Esta inseguridad laboral no solo desmotiva a los educadores, también incrementa el peligro de padecer enfermedades provocadas por la ansiedad. De igual manera, la carencia de recursos en las universidades públicas, con una infraestructura deficiente y, en ocasiones escasez de materiales didácticos, acrecienta dificultades a la tarea de los profesores, (Acome *et al.*, 2021).

Si bien existen investigaciones sobre riesgos laborales en docentes a nivel general, se demanda de mayor información con carácter específico, considerando las particularidades del sistema educativo y el contexto sociocultural en Ecuador. Los factores de riesgo psicosociales se relacionan con las condiciones de trabajo, la organización y las relaciones sociales, (Acome *et al.*, 2021). Por su parte (Vera *et al.*, 2023); enfatizan en los riesgos de tipo ergonómico como lesiones musculoesqueléticas constituyéndose en uno de los principales riesgos laborales. De esta manera, se requiere el planteamiento de acciones

preventivas que conlleven a una mayor seguridad y bienestar sociolaboral y que incluyan y sistematicen una cultura de prevención de riesgos en el espacio tiempo universitario.

La revisión minuciosa y detallada de la literatura condujo a la constatación de limitaciones teórico- metodológicas y prácticas en el abordaje de los riesgos laborales que han de confrontar los docentes universitarios, en tal sentido enfatizamos lo siguiente: la insuficiente orientación hacia grupos específicos; la homogeneidad en la concepción de profesores universitarios menospreciando variables como la edad, el género, el área de especialización, la categoría y la institución en la que trabajan.

Se examinó la magnitud y las causas de estos problemas anteriormente mencionados así como el impacto de esto en la salud mental y el bienestar emocional de los docentes, tendríamos que convenir en que la atención a los riesgos psicosociales sea insuficiente, limitándose así la efectividad de las intervenciones a través de políticas y estrategias, donde se evalúe rigurosamente el impacto de estas; permitiendo así, identificar las mejores prácticas para la promoción de la seguridad y el bienestar docente.

Falta de estudios longitudinales que permita analizar las trayectorias de los docentes y los factores que influyen en su salud ocupacional a lo largo de su carrera profesional, pues se realizan transversalmente. Por otra parte, escasea su participación en las investigaciones, son excluidos del diseño y desarrollo de las indagaciones científicas, asegurándose así que los resultados sean relevantes y aplicables a su realidad laboral.

Es determinante reflexionar sobre las soluciones prácticas que tengan como fin la mejoría del bienestar ocupacional de los educadores universitarios. En primer lugar, se pretende alcanzar un sistema educativo que de valor y apoyo el trabajo docente de manera integrada y totalizadora. Esto incluye el desarrollo de programas de desarrollo y capacitación profesional, favorecedores de conocimientos y competencias, que no signifiquen una presión añadida a su carga laboral.

Por eso, es fundamental que las instituciones educativas puedan apoyar psicológica y organizacionalmente a sus pedagogos y, reconozcan en el bienestar laboral un garante de su estabilidad emocional y físico.

Esta investigación se realizó a partir del enfoque mixto de investigación con métodos teóricos empíricos para la revisión de fuentes documentales, normas y disposiciones legales universitarias, entrevistas y observación a diversas actividades, reuniones con docentes y directivos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. La información

documental obedece a la revisión de la literatura teórica sobre el tema que se encuentra en diversas publicaciones.

De ahí, que la intención de este trabajo sea analizar los riesgos laborales que afectan al profesor universitario para el fortalecimiento del bienestar ocupacional en el contexto de Ecuador.

Desarrollo

En el contexto universitario de Ecuador al abordar los riesgos laborales que afectan a los docentes y sus implicaciones en el bienestar ocupacional, conduce a evaluarlo como circunstancias o condiciones presentes en el entorno laboral que pueden generar daños físicos, psicológicos o sociales a los trabajadores, (González *et al.*, 2022).

Caracterizar los ambientes laborales con presencia de riesgos que provocan afecciones a los educadores nos conduce a resaltar: falta de marcos legales sólidos, inadecuada inspección de los lugares de trabajo, insuficiente capacitación en salud ocupacional. También los riesgos laborales que no se reportan o registran de manera oficial, exclusión de los trabajadores de los procesos de toma de decisiones, falta de acceso a recursos y programas de protección social, y el debilitamiento de las normas y protecciones laborales ensombrecen el entorno laboral universitario, (Cruz & Huerta-Mercado, 2020).

En el caso específico de la docencia, varios de los autores, (Mató *et al.*, 2020), (Díaz-Patiño & Anaya-Velasco, 2023) identifican el estrés como un factor de riesgo particularmente relevante, debido a las demandas psicológicas y la sobrecarga de trabajo que describen a esta profesión. Consideramos que un contexto de trabajo tenso o psicosocialmente inadecuado, ansiedades, frustraciones, insatisfacciones por el incumplimiento de expectativas, además de la ausencia de espacios de descanso, exacerban el estrés laboral de los educadores.

Las consecuencias de este tipo de estrés en los especialistas de la pedagogía, no se limitan a su salud física y mental, sino que también tienen impacto negativo en su obligación profesional. El estrés los desmotiva, afecta su alcance con la institución educativa y, en general, degrada la calidad de la enseñanza, (Díaz-Patiño & Anaya-Velasco, 2023).

En este mismo aspecto, (Noroña & Vega, 2022) señalan que el síndrome de agotamiento emocional, se ha estudiado más en docentes que en otras profesiones, debido a las demandas constantes de los estudiantes. En este síndrome convergen tres estadios: agotamiento emocional por la carga de trabajo; sentimientos de ineficiencia, de cinismo, insensibilidad, apatía y desapego por el trabajo en el contexto interpersonal.

El análisis de los riesgos laborales en esta propuesta ha permitido profundizar en los de tipo ergonómico. Ciencia que se relaciona con el estudio del trabajo, (Vera *et al.*, 2023). Existen afecciones musculo esqueléticas, provocadas por un entorno laboral con inadecuadas y precarias condiciones materiales, con ambientes poco saludables, y sin condiciones higiénicas óptimas, han dado lugar a afecciones posturales de la salud, de la visión, de la calidad de vida y a alteraciones osteoartroneuromuscular e impidiendo así el desempeño óptimo del educador.

Estas afecciones que se han desarrollado por la incorrecta y prolongada postura, afectan la musculatura cervico-dorsal, la actitud de flexión anterior de tronco, y la posición de ante pulsión de cabeza, fijación de la articulación del hombro para mantener libre las articulaciones de mano y muñeca, son comunes en esta labor y por consiguiente un elevado riesgo de lesionar la columna vertebral, (Vera *et al.*, 2023).

Por tanto, se encuentra en la ergonomía una disciplina científica que sirve de sustento teórico al presente estudio, y tiene como objetivo ofrecer comodidad adecuando los bienes, servicios y ambientes a las necesidades de los empleados para la prevención de lesiones y enfermedades laborales, (Paredes, 2017 citado en Vera *et al.*, 2023).

Por la importancia de estos estudios se destaca la necesidad de brindar adecuadas condiciones físicas, emocionales, higiénicas, organizacionales, cognitivas y ambientales a los educadores, de conjunto con el aseguramiento material. Asimismo, la inversión en infraestructuras y recursos es fundamental para garantizar las herramientas necesarias que le permitan al pedagogo trabajar con bienestar sin tener que confrontar dificultades adicionales y así evitar posteriores y largas horas de ausencia. Cuando la interfaz persona-entorno no funciona correctamente, se pueden presentar condiciones que afectan el desempeño de la persona en actividades propias de la labor y en su vida cotidiana, (Bornacelli *et al.*, citado por Vera *et al.*, 2023, p-3).

La pobre presencia del asunto en el debate científico sobre la influencia de las condiciones de trabajo en el ambiente laboral docente, han conducido a la elaboración de pautas de

prevención, con un carácter preventivo y anticipado, de ese modo se cuida al docente, no se deteriora su salud. Se ataca la enfermedad no por su consecuencia sino por su causa. El análisis de las condiciones de trabajo presentes, debe realizarse de forma sistémica con el fin de conocer como los factores presentes pueden estar incidiendo positiva o negativamente en la relación entre la persona y su ambiente de trabajo, (Bornacelli *et al.*, 2020 en Vera *et al.*, 2023).

Con frecuencia se confirma que los docentes tienen peores resultados de salud mental y bienestar que otros grupos ocupacionales. Sin embargo, la evidencia académica sobre este asunto sigue siendo limitada. Los principales resultados arrojaron una alta carga laboral asociada a múltiples responsabilidades emanadas desde la dirección de las instituciones educativas, genera falta de tiempo para la vida personal (...) y afectaciones físicas, (Castilla *et al.*, 2021).

Por otra parte, resaltan en la universidad la presencia de factores organizacionales influyentes no solo en el docente; sino también en la estructura del colectivo pedagógico de la organización misma favorecedores de climas favorables o no, como es el de la comunicación interna para la misión formativa. De ahí que, diversos autores han enfatizado en los factores organizacionales. Estos engloban aspectos tecnológicos, empresariales, socioeconómicos o personales presentes en el trabajo, con el potencial de afectar positiva o negativamente la salud, bienestar, desempeño o desarrollo individual y colectivo, (Llamocca y Velarde, 2017).

La comunicación interna en las universidades ha constituido un elemento indispensable, no ser atendida puede favorecer la aparición de un riesgo laboral. Es por ello que la institución universitaria debe compartir sus valores, visión y objetivos entre sus profesores y estudiantes así contribuye, en buena parte, a que el docente esté alineado con las proyecciones de la universidad y logra que los equipos de trabajo sean lo suficientemente efectivos y productivos para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos cuestión esencial para la vida sana de las universidades y de sus usuarios internos y externos, y de sus resultados.

La comunicación interna, ha proporcionado coherencia e integración entre objetivos, planes y acciones que se cumplimentan en la institución educativa, para tener motivado a sus docentes y mantenerlos al tanto de sus éxitos y fracasos, asegurando que los propósitos y objetivos sean bien comprendidos por todos y recoger aportes para evitar riesgos y enriquecer el papel del docente dentro los procesos sustantivos universitarios.

Según, (Arru, 2023) existen varios conflictos, que han generado una pobre gestión de la comunicación interna, los cuales que se pueden transformar en riesgos laborales: desorientación y dificultades de alineamiento del personal con la estrategia corporativa; falta de colaboración y compromiso; dificultades en la circulación de la información; profusión del rumor y de una cultura basada en la “confidencialidad” y la desconfianza; desprotección del talento; deterioro del clima laboral; escasez de oportunidades de desarrollo de habilidades colaborativas; problemas de adaptación a cambios y/o a nuevas condiciones de trabajo; falta de espacios de colaboración; dificultad para gestionar el conocimiento; complejidad en la toma de decisiones efectiva; falta de canales para vehicular las necesidades que la gente tiene de expresarse; pocas acciones para medir y monitorizar las opiniones del personal; pobre conocimiento del organigrama y problemas para encontrar expertos.

Una deficiente comunicación en el orden interno de la universidad genera en los educadores conflictos y situaciones detractoras de la eficiencia, la productividad, de su labor educativa y del clima laboral. No resolver a tiempo estos problemas ha provocado y provoca consecuencias adversas al docente, la formación y la organización.

Otro aspecto a considerar en los riesgos laborales en la organización reside en los conflictos. Según, (Fernández, 1986) una definición aceptable de conflicto debe tener en cuenta, cuando menos, la “existencia” de dos o más participantes individuales o colectivos que, al interactuar, muestran conductas internas o externas incompatibles con el fin de prevenir, obstruir, interferir, perjudicar o de algún modo hacer menos probable o menos efectiva la acción de uno a través de la de otro, como consecuencia observable de una incompatibilidad subjetiva de metas, valores, posiciones, medios, estrategias o tácticas que implican el ejercicio del poder de uno sobre otro en un ambiente de ausencia, libre interpretación o transgresión de normas.

En el contexto universitario se concibe como conflicto a una situación generada, por dos o por varios docentes o colectivos de pedagogos donde se exponen conductas discordantes ejerciendo el poder, en una situación libre de normas, no obstante, debe evaluarse en el sentido de comprobar si es un conflicto que dé cuenta de un riesgo laboral y que dañe al educador. Según la definición anteriormente declarada, cinco son los elementos básicos a tomar en cuenta para que una situación sea calificable o no de conflicto: 1. Interacción entre dos o más participantes. 2. Existencia de conductas internas y/o externas incompatibles subjetivamente. 3. Intencionalidad de perjudicar al otro o atribución de tal

intencionalidad. 4. Utilización directa o indirecta del poder. 5. Ineficacia normativa. (Fernández, 1986).

Las políticas dirigidas a los pedagogos se conciben en tres aspectos: formación, evaluación y carrera docente. La formación de competencias inicial y continua busca facultar a los docentes para su labor, mientras que la evaluación docente, a través de diversos mecanismos, buscando mejorar la enseñanza o acreditar el desempeño para asignaciones, salarios e incentivos. La carrera docente ha establecido la trayectoria profesional en términos de ingreso, permanencia, ascensos y jubilación, con la inclusión de derechos y deberes laborales.

De ahí que, la prevención de riesgos laborales debe partir desde la formación, la evaluación y la carrera docente con la elaboración de un plan institucional que incluya estos tres momentos y dictar medidas para reducir a un mínimo las posibilidades de sufrir alguna lesión o daño al momento de realizar sus labores. Las condiciones laborales que propician el bienestar docente deben considerar la naturaleza diversa y emocional del trabajo y su conexión con propósitos morales, (Mató *et al.*, 2020), (Oyarzún *et al.*, 2022).

Para sistematizar los riesgos laborales y su influencia en el quehacer de los docentes se desarrolló una reagrupación de acuerdo con tres criterios o perspectivas: psicosociales, ergonómicos y organizacionales.

En el orden psicosocial se precisan los siguientes riesgos: la carga mental, la sobrecarga de trabajo, la presión por el rendimiento y la falta de apoyo institucional. Incidiendo aquí el estrés por relaciones interpersonales conflictivas, la alta carga laboral, falta de control sobre el trabajo. El agotamiento emocional, incidiendo en ello la alta demanda laboral y la falta de apoyo institucional.

Por otra parte, la disfonía también se le delimita como un riesgo psicosocial aquí se subraya el uso excesivo de la voz, los factores ambientales inadecuados, además de padecer enfermedades crónicas en condiciones socio-laborales precarias.

Dentro de los riesgos ergonómicos resaltan las lesiones musculoesqueléticas que aparecen como resultado de posturas inadecuadas y uso prolongado de computadoras. Se significan en sentido dolores en el cuello, espalda alta y baja. Se registran también en este mismo aspecto el uso u abuso de la voz y el insuficiente conocimiento sobre ergonomía condicionada por posturas inadecuadas en la computadora.

Como riesgos organizacionales, se conciben las relaciones laborales en este orden resaltan las situaciones conflictivas, la falta de comunicación con los públicos internos y externos, liderazgo inadecuado, falta de equidad en el espacio laboral, la gestión inadecuada de la dinámica de trabajo desde una inadecuada planificación, con recursos insuficientes, falta de apoyo institucional, infraestructura inadecuada, contribuyendo a un ambiente de trabajo insalubre.

Dentro de las políticas de prevención laborales se han significan políticas integrales contra los riesgos que aborden tanto los riesgos físicos como psicosociales evaluando las necesidades específicas de cada área de trabajo, promoviendo una la cultura de seguridad en las universidades, capacitando a los docentes en temas de riesgos laborales, sobre agotamiento emocional, con evaluaciones en ergonomía y salud mental así se puede facilitar en los pedagogos los recursos y herramientas destinados a efectuar un trabajo de manera segura y saludable con un ambiente de trabajo positivo.

Para perfeccionar el bienestar ocupacional del docente universitario partimos del nivel institucional y en este sentido se sugieren acciones dirigidas a elaborar políticas preventivas y proyectos integrales respaldadas en pautas comunicativas dialógicas entre los públicos interno y externos desde la administración, los docentes y los estudiantes, logrando brindar oportunidades para la toma de decisiones de los docentes en cuestiones que afectan su participación en el entorno laboral.

En este ámbito educativo universitario se favorecerá aprovecharán las capacidades y destrezas de todos los miembros de la comunidad donde los directivos asuman roles específicos con sus miembros: rol de colaboradores, según las competencias de cada cual; contribuyendo así con sus conocimientos, aptitudes y esfuerzo al logro de los objetivos comunes. Esta visión otorga un clima organizacional colaborativo, de apertura y confianza. Desarrolla habilidades técnicas y de gestión para convertir la visión de la universidad en realidad.

Capacitar a los docentes, es otra forma de prevenir y evaluar las condiciones de trabajo que han afectado el bienestar docente con materias de salud mental y física, con las destrezas y pericias necesarias, haciendo una valoración periódica de las condiciones ergonómicas de los espacios de trabajo logrando así, perfilar riesgos potenciales, como posturas inadecuadas, iluminación deficiente y ruido excesivo con la intención de prevenir riesgos laborales y la promoción del bienestar docente.

Un segundo nivel, el individual se constituye en otras de las sugerencias de acciones para el mejoramiento del bienestar ocupacional del docente universitario, iniciando con una toma de conciencia de los riesgos laborales a los que están expuestos y adoptar medidas para prevenirlos, permitiendo que los docentes soliciten ayuda si están experimentando problemas de salud física o mental relacionados con su trabajo así poder estar en situación de participar activamente en los programas de capacitación y prevención de riesgos laborales logrando mantener una buena comunicación con los superiores y con los compañeros de trabajo. Siendo así se va logrando adoptar hábitos de vida saludables para prevenir el estrés y otras enfermedades.

Un tercer nivel de políticas públicas destinado a mejorar el bienestar ocupacional del docente universitario se dirige a desarrollar e implementar políticas públicas que otorgue valor y apoyo a los docentes logrando así alcanzar mayor seguridad y la estabilidad docente en el ámbito universitario, consiguiendo fortalecer la legislación con normas que los protejan, destinando recursos para la investigación.

Además del desarrollo de estrategias de prevención, fomentando una cultura de prevención de riesgos en la que la seguridad y la salud sean prioridades para toda la comunidad universitaria, incentivando la participación activa de los educadores y la responsabilidad compartida en la gestión de riesgos. Una participación activa donde se asegure que las voces docentes y los estudiantes sean escuchadas y consideradas en dichos procesos de gestión, ello mejora la conexión entre la institución y su comunidad.

Favorecer la socialización de conocimientos, las adecuadas relaciones interpersonales, como acciones que los administrativos pueden llevar a la práctica universitaria y así evitar que los pedagogos universitarios se sientan relegados laboralmente. También se propone agrupar a los profesores por afinidad de gustos, intereses y motivaciones en diversas actividades y momentos de la vida laboral de la universidad, logrando la interrelación entre todos; redelimitar actividades de carácter colectivo, favoreciendo así la amistad y solidaridad, evitando la discriminación y subvaloraciones que dañen de algún modo la subjetividad de alguno de ellos desde la ayuda especializada y asistencia psicológica.

En correspondencia con las tendencias actuales, las universidades y en especial sus directivos, deben cambiar su forma de proyectarse y actuar según el desarrollo y evolución del capital humano universitario, en función de lograr una coherencia en la flexibilidad de sus políticas para asimilar el futuro desde la capacitación preparación actual, de tal forma que las estrategias organizacionales contribuyan con eficiencia y

eficacia a perfeccionar su capacidad para enfrentar los riesgos laborales y brindar respuestas positivas que den cuenta del bienestar ocupacional de sus docentes y a las exigencias que plantea la sociedad.

Siendo así, a las universidades corresponderá mantenerse en perfeccionamiento constante en lo que respecta a la satisfacción y bienestar de uno de sus principales públicos, y así poder cumplir con su objeto social, misión y el desarrollo de sus procesos con calidad.

Conclusiones

Los principales riesgos laborales que han afectado a los docentes en el contexto de Ecuador son: psicosociales (carga mental, estrés, agotamiento emocional, disfonía, riesgo de enfermedades crónicas), ergonómicos (lesiones musculoesqueléticas, dolores en cuello, espalda alta y baja) y organizacionales (relaciones laborales conflictivas, gestión inadecuada de la dinámica de trabajo, condiciones laborales deficientes). Dentro de las políticas y estrategias que en este orden valoramos está prevenir riesgos laborales y promover el bienestar docente desde una perspectiva transversal y longitudinal.

Se constituyen las políticas y acciones propuestas en herramienta vital para la toma de decisiones en la gestión del riesgo laboral, prevalece un enfoque sistémico, integral y proactivo donde se garantice la seguridad y la salud ocupacional en el ámbito universitario; para garantizar una educación de calidad con todos los actores involucrados en el ámbito educativo universitario, y así crear un entorno de trabajo seguro y saludable que permita a los docentes desarrollar una labor con plena satisfacción y alcanzar el máximo potencial.

En general, los riesgos laborales que afectan al docente universitario ecuatoriano son una realidad que no podemos ignorar, aunque los desafíos reconocidos sean significativos, pues existen medidas prácticas que podemos tomar para mejorar el bienestar ocupacional de los pedagogos. Es responsabilidad de todos, crear un entorno para ejercer una labor de formación con calidad, asegurando así el futuro de la educación superior en Ecuador.

Referencias bibliográficas

- Acome, M. E., Noroña, R., D., & Vega, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Medica Electronica*, 43(5)
- Arru, M. (2023). Los conflictos que genera la ausencia de comunicación interna. *Revista ORH*
- Castilla, S., Colihuil, R., Lagos, R., & Bruneau, J. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 25(15).
<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Cruz, I., & Huerta-Mercado, R. (2020). Occupational Safety and Health in Peru. *Annals of Global Health*, 81(4). <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.027>
- Díaz-Patiño, D., & Anaya-Velasco, A. (2023). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Iberoamericana de Educación Superior*, 13(38).
<https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2022.38.1518>
- Fernández, M. (1986). Génesis y dinámica del conflicto laboral: aportaciones a un modelo multidimensional y sistémico. *Colegio Oficial de la Psicología de Madrid*, 1, 1.
- González, X., Olaskoaga, J., & Guerenabarrena-Cortazar, L. (2022). Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento y Satisfacción Laboral de los Docentes en la Universidad Pública Española. *REICE. Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 20(1). <https://doi.org/10.15366/reice2022.20.1.005>
- Llamocca, E. J., & Velarde, T. M. (2017). *Condiciones socio - laborales y su influencia en los factores de riesgo de los trabajadores del área de servicios comunales de la Municipalidad Distrital de Uchumayo – Arequipa 2016*. (Para obtener el Título Profesional de Licenciadas en Trabajo Social). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2de6bf9d-3423-4ba6-b770-74e641363b27/content>
- Mató, V., Tarkó, K., Lippai, L., Nagymajtényi, L., & Paulik, E. (2020). Psychosocial work environment risk factors among university employees – A cross-sectional

study in Hungary. *Slovenian Journal of Public Health*, 60(1).
<https://doi.org/10.2478/sjph-2021-0003>

Noroña, D. R., & Vega, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 79-91

Oyarzún, C., Cornejo, R., & Assaél, J. (2022). Bienestar ocupacional docente y rendición de cuentas: revisión de la evidencia internacional. *Educação & Sociedade*, 43.
<https://doi.org/10.1590/es.260346>

Vera, M., Valle, V., Mazacón, M. (2023). Estudio ergonómico dentro del contexto universitario en personal administrativo, académico y de dependencia de planta central. *Universidad y Sociedad*, 5(5)

Conflicto de intereses.

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.