Artículo original

Vínculos entre riesgos psicosociales y afectación emocional en el entorno laboral universitario: análisis correlacional con ISTAS-21 y DASS-21

Psychosocial Risk Factors and Emotional Impact in University Workplaces: A Correlational Study Using ISTAS-21 and DASS-21

https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0297

Washington David Alfaro León[1]
https://orcid.org/0009-0006-7750-994X
walfarol@unemi.edu.ec

Marisela Jazmin Jaramillo López[1*]
https://orcid.org/0000-0002-3847-0554
mariselajaramillo6@gmail.com

Recibido: 02/08/2025 **Aceptado:** 21/10/2025

RESUMEN

Introducción: El entorno laboral universitario constituye un espacio donde confluyen diversas demandas organizacionales, académicas y personales que pueden incidir en la salud mental de los trabajadores. En este contexto, los riesgos psicosociales adquieren relevancia al estar estrechamente vinculados con la aparición de síntomas emocionales como el estrés, la ansiedad y la depresión. **Objetivo:** El presente estudio analiza la relación entre los riesgos psicosociales laborales y la afectación emocional del personal administrativo bajo el régimen del Código de Trabajo en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) durante el año 2025. **Materiales y Métodos:** Se empleó un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, aplicando el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21) y la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) a una muestra de 97 trabajadores. **Resultados:** Los resultados del ISTAS-21 evidenciaron niveles de exigencia elevados en dimensiones como ritmo de trabajo, inseguridad laboral y carga emocional, acompañados de una percepción positiva en reconocimiento, sentido del trabajo y confianza vertical. **Conclusiones:** El DASS-21 mostró una tendencia emocional estable, con niveles de ansiedad dentro del rango normal, depresión leve y estrés moderado. El análisis correlacional de Pearson reveló asociaciones significativas entre las condiciones psicosociales y los indicadores emocionales, destacándose una relación fuerte entre la inseguridad percibida y el estrés, así como correlaciones negativas en variables protectoras como apoyo social y liderazgo. Estos resultados reflejan una organización con alto compromiso institucional y resiliencia organizacional, en la que los factores de bienestar actúan como amortiguadores frente a las exigencias del entorno laboral. El estudio aporta evidencia empírica inédita en el contexto universitario ecuatoriano, fortaleciendo la comprensión científica de la salud mental laboral y su integración en las políticas de seguridad industrial y bienestar ocupacional.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Afectación Emocional, Resiliencia Organizacional, Seguridad Industrial, Bienestar Laboral.

1. Universidad Estatal de Milagro (UNEMI)- Ecuador
* Autor de correspondencia: mariselajaramillo6@gmail.com

ABSTRACT

Introduction: The university work environment represents a space where diverse organizational, academic, and personal demands converge, potentially affecting workers' mental health. In this context, psychosocial risks become highly relevant, as they are closely linked to the emergence of emotional symptoms such as stress, anxiety, and depression. **Objective:** This study analyzes the relationship between occupational psychosocial risks and the emotional affectation of administrative personnel under the Labor Code regime at the State University of Milagro (UNEMI) during 2025. **Materials and Methods:** A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational design was employed, applying the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ-ISTAS21) and the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21) to a sample of 97 workers. **Results:** The ISTAS-21 results showed high levels of demand in dimensions such as work pace, job insecurity, and emotional burden, accompanied by positive perceptions in recognition, meaning of work, and vertical trust. **Conclusions:** The DASS-21 indicated an overall stable emotional tendency, with anxiety within the normal range, mild depression, and moderate stress. Pearson's correlation analysis revealed significant associations between psychosocial conditions and emotional indicators, highlighting a strong relationship between perceived insecurity and stress, as well as negative correlations in protective variables such as social support and leadership. These findings reflect an organization with high institutional commitment and organizational resilience, where well-being factors act as buffers against workplace demands. The study provides novel empirical evidence in the Ecuadorian university context, strengthening the scientific understanding of occupational mental health and its integration into industrial safety and occupational well-being policies.

Keywords: Psychosocial Risks, Emotional Affectation, Organizational Resilience, Industrial Safety, Occupational Well-Being.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la salud mental laboral ha cobrado una relevancia creciente dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST), al reconocerse que los factores psicosociales influyen directamente en el bienestar, el desempeño y la seguridad de los trabajadores. Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (1) y la Organización Internacional del Trabajo (2) han enfatizado que los entornos laborales deben integrar la salud psicológica dentro de la gestión preventiva, junto con la protección física y las condiciones ambientales. Este enfoque ampliado responde a la evidencia que vincula la sobrecarga laboral, la falta de control sobre las tareas y la escasa previsibilidad con trastornos de ansiedad, depresión y estrés ocupacional (3).

A nivel global, las transformaciones tecnológicas, sociales y organizacionales han intensificado la exposición a riesgos de naturaleza psicosocial (4). La digitalización del trabajo y la presión por mantener la productividad en contextos de incertidumbre

generan nuevas formas de fatiga cognitiva y emocional (5). Por ello, los programas de seguridad industrial moderna ya no se limitan a la prevención de accidentes físicos, sino que incluyen la evaluación del clima organizacional, el liderazgo y la carga mental como componentes esenciales de la prevención integral (6).

Entre los instrumentos más utilizados para evaluar estos factores se encuentra el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS-21), validado en múltiples países y considerado una herramienta robusta para medir la exposición a riesgos psicosociales en veinte dimensiones (7). En complemento, la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) permite identificar la intensidad de la afectación emocional en distintos contextos laborales (8). La relación entre ambos instrumentos posibilita comprender cómo las condiciones de trabajo impactan las respuestas emocionales del personal, ofreciendo una visión integral para la gestión de la salud mental organizacional (9).

En el contexto latinoamericano, diversos estudios realizados entre 2020 y 2025 evidencian una alta prevalencia de estrés laboral y síntomas de agotamiento en el personal universitario y administrativo, especialmente en instituciones públicas donde las demandas son elevadas y los recursos limitados (10). Estas investigaciones confirman que las universidades no están exentas de riesgos psicosociales y que las estrategias de seguridad industrial deben incorporar acciones preventivas sobre el clima laboral, la comunicación y la carga mental (11).

En Ecuador, la Subsecretaría de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo (2024), ha fortalecido las políticas de prevención psicosocial a través de la Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, la cual obliga a todas las entidades públicas y privadas con más de diez trabajadores a gestionar de forma sistemática los factores que afectan la salud mental (12). Este avance normativo posiciona al país dentro de la agenda internacional de promoción del bienestar psicológico en el trabajo y refuerza la integración entre la seguridad industrial y la salud ocupacional (13).

Riesgos psicosociales

Los **riesgos psicosociales laborales** emergen como retos centrales de la seguridad y la salud ocupacional contemporánea, pues no se limitan a condiciones físicas, sino que

involucran dimensiones organizativas, relacionales y psicológicas. En los últimos años, diversos estudios latinoamericanos han documentado la presencia de factores como la sobrecarga de tareas, la falta de autonomía, la precariedad laboral y déficits en apoyo organizacional como elementos que deterioran el bienestar de las personas trabajadoras (14). En el contexto del Ecuador, investigaciones en el sector sanitario y productivo muestran que cargas psicosociales altas coexisten con índices crecientes de síntomas emocionales, revelando una brecha entre las políticas normativas y la implementación práctica de mecanismos de prevención (15).

Además, los riesgos psicosociales no actúan de forma aislada, sino que suelen combinarse con condiciones estructurales del entorno laboral que amplifican su impacto. La literatura sobre seguridad industrial moderna ha comenzado a reconocer estos factores como peligros invisibles que interactúan con riesgos físicos y ambientales para generar sinergias de daño (16). Por ejemplo, la presión productiva, la vigilancia tecnológica y la imprevisibilidad organizacional pueden agravar otras amenazas clásicas de SST, como fatiga o error humano. En este sentido, incorporar la gestión de riesgos psicosociales al diseño de sistemas de prevención integral permite abordar no solo la salud física, sino también la estabilidad mental de los trabajadores.

Afectación emocional

La afectación emocional laboral, entendida como la manifestación sintomática de estrés, ansiedad y depresión vinculadas al entorno de trabajo, representa el lado humano del desgaste profesional. Estudios recientes en América Latina y España muestran una relación consistente entre ambientes laborales adversos y aumentos en los indicadores de salud mental: la exposición continua a demandas excesivas sin recursos adecuados está asociada a mayor prevalencia de angustia, irritabilidad y desempoderamiento emocional (17). En el Ecuador, las estadísticas hospitalarias de 2024 revelan que los egresos por trastornos de ansiedad y episodios depresivos sumaron miles, reflejando solo la punta del iceberg de afectaciones emocionales a lo interno de las organizaciones (18).

Este deterioro emocional no solo incide en la persona, sino que tiene efectos sistémicos sobre la productividad, el clima organizacional y la rotación laboral. Un porcentaje muy elevado de trabajadores en Ecuador reporta sentirse agotado o en estado de “burnout”,

con implicaciones para la calidad del trabajo y la cultura institucional (19). Esta realidad evidencia que la afectación emocional laboral es un fenómeno creciente que requiere atención dentro de las políticas de seguridad industrial y bienestar laboral, pues sus síntomas pueden anticipar un deterioro aún mayor si no se mitigan adecuadamente (20).

En este marco, el presente estudio busca analizar los vínculos entre los riesgos psicosociales laborales y la afectación emocional del personal administrativo universitario, utilizando los instrumentos ISTAS-21 y DASS-21. Se pretende establecer correlaciones significativas entre las dimensiones organizacionales (inseguridad, ritmo de trabajo, apoyo social, liderazgo, reconocimiento) y los niveles de depresión, ansiedad y estrés, generando evidencia que contribuya a fortalecer los programas de seguridad industrial y la prevención de riesgos psicosociales en el ámbito universitario ecuatoriano.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente trabajo adopta un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y correlacional, orientado a analizar la relación entre los riesgos psicosociales y la afectación emocional en trabajadores de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). El propósito fue establecer la correspondencia entre las dimensiones organizacionales evaluadas mediante el CoPsoQ-ISTAS21 y los indicadores emocionales derivados del DASS-21, con el fin de identificar áreas críticas en el entorno laboral universitario y su posible impacto en la salud mental.

La población objetivo estuvo conformada por el total de trabajadores administrativos y de apoyo pertenecientes al régimen del Código de Trabajo de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2025. De esta población, se seleccionó una muestra de 97 trabajadores, de ambos sexos, pertenecientes a diferentes áreas operativas y administrativas, quienes participaron de manera voluntaria y confidencial en el estudio.

El tamaño muestral se definió de acuerdo con criterios de accesibilidad y representatividad funcional, considerando la disponibilidad del personal durante el periodo de aplicación y la autorización institucional correspondiente.

Criterios de inclusión y exclusión

Se establecieron como criterios de inclusión:

- Trabajadores activos bajo régimen del **Código de Trabajo** durante el año 2025.
- Participación voluntaria y consentimiento informado firmado.
- Disponibilidad para asistir a las reuniones presenciales de aplicación.

Y como **criterios de exclusión**:

- Personal con licencia prolongada o en procesos de desvinculación.
- Trabajadores con cargos de alta dirección o funciones exclusivamente académicas.
- Registros incompletos en alguno de los instrumentos.

La selección fue de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que se consideró a los participantes que cumplían los criterios mencionados y que se encontraban disponibles durante el proceso de levantamiento de datos.

La recolección de información se realizó durante el primer semestre del año 2025, en estrecha coordinación con el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la UNEMI. Se organizaron reuniones presenciales por grupos, realizadas en aulas y salones institucionales adecuados, en horarios previamente acordados. En esas sesiones se presentó a los participantes el objetivo del estudio, garantizando en todo momento el carácter voluntario, la confidencialidad de las respuestas y el anonimato individual.

Durante estas reuniones, cada participante completó de forma individual dos instrumentos estandarizados internacionalmente:

1. El **Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21)**, versión 3, que evalúa 20 dimensiones de riesgo psicosocial (como exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, conflicto de rol, inseguridad laboral, apoyo social). Este instrumento ha sido validado en múltiples países latinoamericanos, registrando según Moncada quien realizó un estudio en Chile y Perú, buenas propiedades psicométricas (fiabilidad, confiabilidad y validez factorial) (15).
2. La **Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)**, ampliamente utilizada en contextos hispanohablantes. Validaciones recientes latinoamericanas realizadas en Ecuador y Colombia, han confirmado su estructura tridimensional, su consistencia interna y su capacidad discriminativa para evaluar síntomas emocionales en poblaciones universitarias y laborales (16). Es importante destacar que el **DASS-21** fue aplicado previamente en 2025 por el mismo

Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional como parte del monitoreo institucional de bienestar emocional. En este estudio, los datos generados por esa aplicación previa se integraron con los resultados del ISTAS-21, permitiendo comparar los niveles de exposición psicosocial con las respuestas emocionales y desarrollar un análisis correlacional robusto. De esta manera, se aprovecharon datos existentes con un procedimiento ad hoc, sin duplicar esfuerzos, respetando siempre la integridad metodológica y los criterios de confidencialidad institucional.

El procesamiento de la información se desarrolló en dos fases, considerando la naturaleza metodológica de cada instrumento aplicado. En la primera fase, los resultados del CoPsoQ-ISTAS21 fueron analizados mediante su plataforma oficial de medición, la cual permite obtener de forma automática las puntuaciones globales y parciales en cada una de las 20 dimensiones psicosociales. Este sistema clasifica los resultados en tres niveles de exposición: favorable (verde), intermedio (amarillo) y desfavorable (rojo), de acuerdo con los puntos de corte establecidos por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, España). A partir de estos reportes institucionales se consolidaron los valores porcentuales de exposición psicosocial para el análisis comparativo.

En la segunda fase, los datos correspondientes al DASS-21 fueron procesados mediante el programa SPSS, versión 26, siguiendo los lineamientos psicométricos del instrumento. Se calcularon estadísticos descriptivos (media, desviación estándar y frecuencias) para las tres dimensiones depresión, ansiedad y estrés, así como la categorización de la severidad emocional según los puntos de corte internacionales. Posteriormente, se efectuó un análisis correlacional entre los resultados del DASS-21 y los niveles de exposición del ISTAS-21, con el propósito de determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables psicosociales y emocionales.

El nivel de significancia estadística adoptado fue $p < 0.05$, y la interpretación de la magnitud de las correlaciones se realizó de acuerdo con los criterios de Cohen (1988), considerando valores bajos ($r = .10 – .29$), moderados ($r = .30 – .49$) y altos ($r \geq .50$). Esta doble estrategia de análisis una automatizada mediante la plataforma CoPsoQ-ISTAS y otra estadística mediante SPSS permitió integrar los resultados en una visión

global, confiable y comparable de la exposición a riesgos psicosociales y la afectación emocional del personal universitario.

Asimismo, se garantizó el cumplimiento de los principios éticos de confidencialidad, anonimato y consentimiento informado conforme a las normas internacionales de investigación con seres humanos (Declaración de Helsinki, 2013) y las políticas institucionales de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). La participación de los trabajadores fue completamente voluntaria, y los datos recolectados se utilizaron exclusivamente con fines académicos y científicos, preservando su privacidad e integridad.

Esta doble estrategia de análisis una automatizada mediante la plataforma CoPsoQ-ISTAS y otra estadística mediante SPSS permitió integrar los resultados en una visión global, ética, confiable y comparable de la exposición a riesgos psicosociales y la afectación emocional del personal universitario.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación conjunta de los instrumentos CoPsoQ-ISTAS21 y DASS-21 ofrecen una visión integral del entorno laboral y del estado emocional del personal bajo el régimen del Código de Trabajo de la Universidad Estatal de Milagro (2025). Mientras el ISTAS-21 permitió identificar los factores de riesgo psicosocial asociados a las condiciones y organización del trabajo, el DASS-21 evidenció el impacto emocional de dichas condiciones en los niveles de depresión, ansiedad y estrés. En conjunto, ambos instrumentos proporcionan una lectura complementaria que vincula las exigencias laborales con las respuestas psicológicas del personal, aportando información valiosa para fortalecer las políticas de seguridad industrial y bienestar institucional.

Resultados Generales CoPsoQ-ISTAS-21

Los datos sociodemográficos obtenidos reflejan las características estructurales de la población trabajadora evaluada en la Universidad Estatal de Milagro. Conocer estos aspectos permite contextualizar los resultados psicosociales y comprender cómo ciertos factores personales y laborales pueden influir en la percepción del entorno organizacional.

Tabla 1.
Datos generales de la muestra

Variable	Categorías principales	%	Análisis
Sexo	Hombre (90) / Mujer (7)	92.8 / 7.2	Predominio masculino; estructura ocupacional tradicional en áreas operativas.
Edad	<31 años / 31–45 años / >45 años	6.2 / 37.1 / 56.7	Predomina personal adulto maduro; estabilidad y exposición prolongada.
Tipo de contrato	Indefinido	96.9	Alta estabilidad contractual; no elimina percepción de inseguridad.
Antigüedad laboral	>10 años	53.6	Trayectoria consolidada; exposición acumulada a factores de riesgo.
Horas semanales	36–40 horas	81.4	Jornada regular, pero con prolongaciones ocasionales.
Jornada	Partida (mañana y tarde)	54.6	Dificulta conciliación familiar y genera desgaste adicional.

La muestra evaluada evidencia un predominio masculino (92.8 %), principalmente en áreas operativas y de mantenimiento, lo cual es coherente con la estructura organizacional y las funciones propias de dichos departamentos. La mayoría del personal supera los 45 años de edad, lo que refleja trayectorias laborales consolidadas, estabilidad y experiencia institucional, factores que contribuyen a la continuidad y eficiencia en los procesos. Esta permanencia, sumada a la alta proporción de contratos indefinidos (96.9 %), reafirma la solidez del vínculo laboral entre los trabajadores y la institución.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, la jornada promedio de 36 a 40 horas semanales y la modalidad partida en algunos casos (54.6 %) responden a la dinámica propia de los servicios administrativos universitarios. Si bien estas características pueden implicar demandas de coordinación y disponibilidad extendida, también reflejan el compromiso del personal con el cumplimiento de sus funciones. De manera preventiva, se reconoce la pertinencia de continuar fortaleciendo estrategias de equilibrio entre la vida laboral y personal, en consonancia con las políticas de bienestar y seguridad ocupacional promovidas por la Universidad.

Tabla 2.
Condiciones laborales y recursos

Aspecto evaluado	Categorías más frecuentes	%	Análisis interpretativo
Falta de personal	Siempre / muchas veces	76.3	Sobrecarga laboral y principal factor

			organizacional de riesgo.
Planificación realista	Sí, siempre / muchas veces	81.4	Percepción positiva, limitada por falta de personal.
Tecnología adecuada	Sí, siempre / muchas veces	74.2	Condiciones técnicas aceptables con oportunidad de mejora.
Flexibilidad horaria	Sin margen de adaptación	88.7	Escasa autonomía; dificulta conciliación vida-trabajo.
Permisos familiares	Nunca o pocas veces	77.3	Baja adaptabilidad ante necesidades personales.
Tareas domésticas asumidas	Mayoritariamente propias	76.3	Carga adicional que incrementa la doble presencia.

Los resultados muestran que el 76.3 % del personal identifica la necesidad de fortalecer la dotación de personal, aspecto que se percibe como un factor relevante dentro de la organización y que podría estar vinculado a la alta demanda operativa de las distintas áreas. Aunque la planificación de actividades es considerada adecuada por la mayoría (81.4 %), dicha eficiencia podría optimizarse con una distribución más equilibrada de las tareas y recursos. La rigidez horaria (88.7 %) refleja la estructura formal de los horarios laborales, lo cual es comprensible en una institución pública, aunque se reconoce la conveniencia de continuar impulsando medidas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y personal.

En cuanto a los recursos, las condiciones tecnológicas (74.2 %) son valoradas como aceptables, evidenciando avances importantes, aunque con oportunidades de mejora en algunos procesos. La dificultad para acceder a permisos familiares (77.3 %) y el hecho de que una parte significativa del personal asume una doble carga laboral y doméstica (76.3 %) representan aspectos que podrían considerarse dentro de futuras acciones de bienestar. En conjunto, estos resultados aportan información valiosa para continuar fortaleciendo las políticas de gestión del talento humano y las estrategias de seguridad y salud ocupacional, en línea con el compromiso institucional hacia la mejora continua y el bienestar integral del personal.

Tabla 3.

Dimensiones psicosociales con mayor riesgo

Dimensión	Exposición desfavorable (%)	Nivel de riesgo	Análisis interpretativo
Inseguridad sobre el empleo	85.6	Muy alto	Temor a pérdida de empleo pese a estabilidad; posible incertidumbre institucional.
Ritmo de trabajo	82.5	Muy alto	Exigencias de rapidez e intensidad; riesgo de fatiga y estrés.
Inseguridad sobre	78.4	Alto	Temor a cambios o deterioro laboral;

condiciones de trabajo			genera ansiedad anticipatoria.
Conflicto de rol	60.8	Moderado-alto	Tareas contradictorias o éticamente conflictivas; afecta la claridad y propósito.
Apoyo social de compañeros	44.3	Moderado	Debe fortalecerse la cooperación y el trabajo en equipo.
Exigencias emocionales	43.3	Moderado	Desgaste derivado del trato interpersonal y presión constante.

Los resultados reflejan un entorno laboral con altos niveles de exigencia y compromiso, característico de instituciones en crecimiento y con múltiples responsabilidades operativas. La percepción de inseguridad sobre el empleo (85.6 %) y sobre las condiciones de trabajo (78.4 %) puede entenderse como una expresión de preocupación natural ante los procesos de cambio organizacional, más que como una inestabilidad real, considerando que la mayoría del personal mantiene contratos indefinidos.

El ritmo de trabajo (82.5 %) evidencia la intensidad y dinamismo que demanda la gestión universitaria, lo cual puede generar cierto agotamiento o tensión transitoria, propio de las actividades con alta responsabilidad institucional. De igual modo, el conflicto de rol (60.8 %) y las exigencias emocionales (43.3 %) reflejan los desafíos cotidianos asociados a la atención de diversos requerimientos y al contacto frecuente con la comunidad universitaria. En conjunto, los hallazgos ponen de relieve la importancia de continuar fortaleciendo las estrategias de comunicación interna, el acompañamiento emocional y las acciones de bienestar laboral, en coherencia con el compromiso permanente de la institución hacia la mejora de su clima organizacional.

Tabla 4.

Dimensiones con mejor evaluación (zona verde)

Dimensión	Exposición favorable (%)	Nivel	Análisis
Confianza vertical	91.8	Alto	Relaciones jerárquicas basadas en confianza y respeto.
Sentido del trabajo	92.8	Muy alto	Percepción de propósito y valor en las funciones realizadas.
Reconocimiento	93.8	Muy alto	Apreciación del esfuerzo individual; factor de motivación.
Posibilidades de desarrollo	89.7	Alto	Percepción de crecimiento profesional moderado.
Justicia organizacional	80.4	Medio-alto	Trato equitativo en general, con áreas de mejora.

Los resultados evidencian una sólida identificación del personal con la institución y un alto sentido de pertenencia, lo cual constituye una fortaleza para la cultura organizacional. El reconocimiento (93.8 %) y el sentido del trabajo (92.8 %) se destacan como los principales factores motivacionales, al reflejar que las funciones desempeñadas son percibidas como valiosas y con propósito. La confianza vertical (91.8 %) sugiere la existencia de relaciones laborales caracterizadas por el respeto mutuo y una comunicación adecuada entre los distintos niveles jerárquicos, aspectos que contribuyen a generar un entorno laboral estable y colaborativo.

De igual manera, las posibilidades de desarrollo (89.7 %) y la justicia organizacional (80.4 %) evidencian un ambiente donde se reconoce el esfuerzo individual y se promueve la equidad en los procesos internos. Aunque, como en toda organización, existen aspectos que pueden seguir fortaleciéndose, los indicadores globales permiten afirmar que la institución cuenta con factores protectores relevantes que favorecen el bienestar y la resiliencia organizacional, contribuyendo a mantener un equilibrio saludable entre las exigencias laborales y el bienestar personal de los trabajadores.

El perfil general del riesgo psicosocial en la Universidad Estatal de Milagro refleja un equilibrio dinámico entre las exigencias propias del entorno laboral universitario y los recursos disponibles para su gestión. Los resultados obtenidos evidencian áreas susceptibles de fortalecimiento vinculadas a la distribución de carga laboral, la intensidad del ritmo de trabajo, la percepción de estabilidad y la flexibilidad organizacional, aspectos que son comunes en instituciones públicas con alta demanda operativa.

Paralelamente, se identifican factores protectores significativos, como el sentido del trabajo, el reconocimiento al desempeño y la confianza vertical, que favorecen la cohesión institucional y el bienestar del personal. Estos elementos actúan como mecanismos de resiliencia organizacional, contribuyendo a mantener un clima laboral estable y orientado a la mejora continua. En términos comparativos, los resultados se encuentran alineados con tendencias observadas en otras universidades latinoamericanas, donde la gestión de los factores psicosociales se integra progresivamente a las políticas de seguridad industrial y salud ocupacional como parte de un enfoque preventivo y de desarrollo humano sostenible.

Resultados Generales DASS-21

El instrumento aplicado DASS-21 aplicado al personal bajo el régimen del Código de Trabajo de la Universidad Estatal de Milagro permite aproximarse al estado emocional y al bienestar psicológico de los trabajadores durante el año 2025. Este instrumento evalúa tres dimensiones fundamentales depresión, ansiedad y estrés que, en conjunto, ofrecen una visión del equilibrio emocional frente a las demandas laborales cotidianas. Examinar estos indicadores resulta esencial en el contexto universitario, donde la presión institucional, los cambios organizacionales y la carga administrativa pueden incidir en la salud mental del personal.

Tabla 5.

Perfil emocional general del personal bajo el régimen del Código de Trabajo según resultados del DASS-21

Indicador	Porcentaje total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Nivel de severidad
Depresión	11.22	8.16	3.06	Leve
Ansiedad	94.89	86.73	8.16	Normal
Estrés	13.26	11.22	2.04	Moderada

Los resultados obtenidos a través del DASS-21, aplicado al personal bajo el régimen del Código de Trabajo en la Universidad Estatal de Milagro, ofrecen una visión general del estado emocional del grupo evaluado durante el año 2025. En términos globales, se observó una tendencia a la presencia de ansiedad en el 94.9 % de los participantes, clasificada dentro del rango normal, lo que sugiere una respuesta adaptativa habitual frente a las demandas laborales cotidianas. La depresión, identificada en un 11.2 % en nivel leve, refleja leves signos de cansancio o desmotivación, sin constituir indicadores clínicos de riesgo. Por su parte, el estrés, con una incidencia del 13.3 % en nivel moderado, se asocia de forma natural con los procesos propios de la actividad universitaria y con los ritmos laborales que caracterizan la gestión administrativa.

De manera general, los resultados permiten reconocer un estado emocional estable con leves manifestaciones de tensión, propias de contextos laborales dinámicos y de alta responsabilidad. Asimismo, los hallazgos guardan coherencia con los resultados del ISTAS-21, donde se identifican factores de exigencia y ritmo laboral que pueden influir de forma transitoria en la percepción emocional del personal. En conjunto, los datos reflejan una situación funcional y controlada, similar a la observada en otras

instituciones de educación superior ecuatorianas y latinoamericanas, donde las políticas de bienestar laboral constituyen un eje fundamental para el fortalecimiento continuo del clima organizacional.

Tabla 6.
Correlación de Pearson

Dimensión ISTAS-21	Depresión	Ansiedad	Estrés	Interpretación general
Inseguridad sobre el empleo (85.6 %)	0.78	0.92	0.81	Correlación alta con ansiedad y estrés; la percepción de inestabilidad laboral puede influir en la respuesta emocional ante las demandas del entorno.
Ritmo de trabajo (82.5 %)	0.64	0.70	0.88	Relación significativa con estrés; las exigencias de ritmo y cumplimiento reflejan el compromiso institucional y pueden generar fatiga temporal.
Inseguridad sobre condiciones laborales (78.4 %)	0.72	0.89	0.79	Asociación elevada con ansiedad; la percepción de cambios o ajustes en el trabajo puede generar preocupación moderada.
Conflicto de rol (60.8 %)	0.83	0.74	0.69	Correlación más fuerte con depresión; las tareas con responsabilidades diversas pueden generar cierto grado de tensión emocional.
Apoyo social de compañeros (44.3 %)	–0.76	–0.58	–0.62	Correlación negativa; la colaboración y el trabajo en equipo actúan como factores protectores frente a la tensión emocional.
Exigencias emocionales (43.3 %)	0.69	0.73	0.81	Relación alta con estrés; la atención constante a las necesidades de la comunidad universitaria puede generar desgaste emocional puntual.
Doble presencia (37.1 %)	0.59	0.61	0.77	Correlación positiva con estrés; la compatibilidad entre responsabilidades laborales y familiares requiere estrategias de equilibrio.
Exigencias de esconder emociones (27.8 %)	0.66	0.72	0.74	Relación directa con ansiedad; el control emocional continuo puede incrementar la carga psicológica en determinados momentos.
Apoyo de superiores (27.8 %)	–0.68	–0.55	–0.49	Correlación negativa; el liderazgo empático y la comunicación abierta reducen las reacciones emocionales adversas.
Sentido del trabajo y reconocimiento (> 90 %)	–0.71	–0.66	–0.63	Factores protectores; la motivación y el sentido de propósito fortalecen la estabilidad emocional del personal.

Los resultados obtenidos muestran asociaciones consistentes entre determinados factores psicosociales y las respuestas emocionales del personal, lo cual es habitual en entornos laborales con altas responsabilidades y ritmo sostenido de trabajo. Se observa que la percepción de exigencia, la gestión de tareas simultáneas y el ritmo de cumplimiento mantienen una relación positiva con los niveles de estrés y ansiedad,

aunque dentro de rangos esperables para contextos administrativos y operativos de instituciones públicas.

Por otro lado, las correlaciones negativas observadas en variables como el apoyo social, el liderazgo y el reconocimiento destacan el papel protector que ejercen las buenas relaciones interpersonales y la comunicación efectiva en la mitigación del impacto emocional. Estos resultados refuerzan la importancia de mantener programas institucionales de acompañamiento y bienestar, que fortalezcan el equilibrio entre las demandas laborales y la salud mental. En conjunto, los hallazgos reflejan una organización comprometida con la mejora continua y la promoción de un clima laboral saludable, coherente con las tendencias observadas en universidades latinoamericanas durante el periodo 2023–2025.

DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los instrumentos CoPsoQ-ISTAS-21 y DASS-21 permiten comprender de manera integral las condiciones psicosociales y el estado emocional del personal bajo el régimen del Código de Trabajo en la Universidad Estatal de Milagro. En general, los resultados reflejan una organización con altos niveles de compromiso institucional y un equipo humano que mantiene sentido de pertenencia y reconocimiento hacia su labor, aun en medio de dinámicas laborales demandantes. Este equilibrio entre exigencia y resiliencia muestra la capacidad adaptativa del personal frente a los retos administrativos y operativos que caracterizan al ámbito universitario público.

El análisis del ISTAS-21 evidencia que las principales fuentes de presión percibidas se relacionan con la intensidad del ritmo de trabajo, la disponibilidad de personal y la percepción de seguridad laboral. Estos aspectos no necesariamente indican conflictos estructurales, sino más bien reflejan el nivel de exigencia propio de un entorno académico en expansión, donde las tareas administrativas y de soporte técnico suelen requerir atención constante y respuesta inmediata. Tales condiciones, frecuentes en universidades de la región, se asocian con la búsqueda continua de eficiencia y cumplimiento institucional.

Por su parte, los resultados del DASS-21 muestran una tendencia emocional estable, con niveles de ansiedad dentro del rango normal (94.9 %), depresión leve (11.2 %) y

estrés moderado (13.3 %). Estas cifras indican que, aunque existen momentos de tensión o cansancio emocional, el personal mantiene mecanismos de afrontamiento adecuados y un estado emocional funcional. Las correlaciones identificadas entre las variables psicosociales y emocionales refuerzan la idea de que el entorno laboral influye de manera directa pero controlada en el bienestar del trabajador, confirmando lo señalado por investigaciones recientes en universidades latinoamericanas (10) (15).

La correspondencia entre los resultados de ambos instrumentos permite afirmar que las exigencias laborales y el ritmo de trabajo sostenido pueden generar respuestas emocionales transitorias, sin constituir indicadores de afectación severa. Al mismo tiempo, los factores protectores como el reconocimiento institucional (93.8 %), el sentido del trabajo (92.8 %) y la confianza vertical (91.8 %) actúan como amortiguadores frente a las tensiones diarias, fortaleciendo la cohesión y el equilibrio organizacional. Esto coincide con el enfoque de la OIT (2023) (2), que resalta el papel del liderazgo positivo y del reconocimiento en la prevención de la fatiga psicológica.

De forma complementaria, las correlaciones positivas entre la inseguridad percibida, el ritmo de trabajo y las exigencias emocionales con los niveles de estrés y ansiedad sugieren que estos factores deben ser monitoreados dentro de una estrategia institucional de bienestar, más orientada a la prevención que a la corrección. Asimismo, las correlaciones negativas entre el apoyo social, la confianza y el sentido del trabajo confirman su función protectora en el equilibrio emocional del personal.

En el contexto ecuatoriano actual, estos resultados adquieren especial relevancia considerando la reciente implementación del Programa Nacional de Prevención de Riesgos Psicosociales (2). La experiencia de la UNEMI puede entenderse como un referente institucional de diagnóstico participativo, que evidencia tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora para promover un entorno saludable, inclusivo y sostenible.

En síntesis, los resultados obtenidos no deben interpretarse como señales de conflicto, sino como indicadores orientadores para la toma de decisiones preventivas y de acompañamiento, en coherencia con los lineamientos de seguridad industrial y salud ocupacional. La presencia de exigencias laborales intensas se equilibra con un alto nivel de compromiso, sentido de propósito y cohesión interpersonal, configurando un

panorama institucional favorable que refuerza la importancia de continuar fortaleciendo el bienestar emocional y psicosocial del personal universitario.

CONCLUSIONES

El estudio permitió establecer una relación significativa entre las condiciones psicosociales del entorno laboral y las respuestas emocionales del personal, confirmando que las exigencias de ritmo, las cargas de trabajo y la percepción de inseguridad influyen en los niveles de ansiedad y estrés, sin que ello configure un escenario crítico. Esta relación evidencia la necesidad de comprender la salud mental laboral como un componente dinámico de la gestión institucional, donde los factores organizacionales y humanos coexisten e interactúan de manera constante.

Los resultados muestran una estructura organizacional resiliente, sustentada en el sentido del trabajo, el reconocimiento y la confianza vertical, los cuales actúan como amortiguadores del impacto emocional. Estos elementos consolidan la cohesión del personal y demuestran que la institución dispone de bases sólidas para fortalecer su cultura preventiva y de bienestar, orientada a la mejora continua.

La correlación observada entre los indicadores del ISTAS-21 y el DASS-21 aporta evidencia empírica inédita en el contexto universitario ecuatoriano, al vincular directamente la evaluación de riesgos psicosociales con los indicadores emocionales del personal. Este hallazgo contribuye al cuerpo de conocimiento regional sobre salud ocupacional, situando a la UNEMI como una institución que genera datos objetivos para la toma de decisiones preventivas y la planificación estratégica de la salud laboral.

El equilibrio entre exigencias laborales y recursos protectores refleja una organización funcional y comprometida con su personal, donde los resultados sirven como punto de partida para afinar políticas de seguridad y salud ocupacional con enfoque humano. La investigación reafirma que la prevención no se limita al control del riesgo, sino que integra dimensiones como liderazgo, comunicación, bienestar emocional y cultura organizacional saludable.

Los resultados obtenidos invitan a profundizar en un modelo de gestión preventiva más integral, en el que los factores psicosociales y emocionales sean interpretados como dimensiones complementarias de la seguridad y la salud laboral. Integrar esta perspectiva implica fortalecer las estrategias institucionales de diagnóstico continuo,

promoviendo una lectura más contextual de los indicadores del entorno laboral. El desarrollo de sistemas de monitoreo interno, sustentados en evidencia empírica, permitiría anticipar situaciones de sobrecarga y promover acciones correctivas tempranas sin alterar el equilibrio operativo de la organización.

A nivel estratégico, la información generada puede convertirse en un insumo para la toma de decisiones en políticas de bienestar y gestión del talento humano, donde la salud mental sea reconocida como un activo institucional y no solo como un componente clínico. Este enfoque permite vincular la prevención psicosocial con la productividad, la innovación y la sostenibilidad del clima organizacional. El fortalecimiento del liderazgo positivo, la comunicación efectiva y la autonomía funcional pueden consolidarse como ejes que potencian la resiliencia y el sentido de pertenencia del personal, favoreciendo un entorno de trabajo saludable y sostenible.

De esta manera, los hallazgos abren una línea de proyección científica hacia la investigación aplicada en salud laboral universitaria, orientada a diseñar modelos predictivos y programas de acompañamiento emocional basados en evidencia local. La articulación entre las áreas de seguridad industrial, psicología organizacional y neurociencia del trabajo representa una oportunidad para posicionar a la Universidad Estatal de Milagro como referente en innovación preventiva y bienestar ocupacional. Desde esta perspectiva, la gestión del riesgo psicosocial trasciende la función administrativa y se convierte en un compromiso institucional con el desarrollo humano y la excelencia organizacional**.**

REFERENCIAS

1. OMS OMdlS–. Salud mental en el trabajo: directrices sobre políticas y prácticas. Ginebra: OMS.. 2022.
2. OIT OIdT–. Entornos de trabajo seguros y saludables: fundamentos y principios de la seguridad y salud en el trabajo.. Ginebra: OIT. 2023.
3. Román López YN. Evaluación de riesgos psicosociales con base en la aplicación del cuestionario del ministerio de trabajo en el personal administrativo del hospital general San Vicente de Paúl. 2024.
4. Acosta OAL,&JLEH. Programa de seguridad industrial y salud ocupacional en la institución educativa liceo Guillermo Valencia (Montería-Córdoba). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023; 7(2): 9753-9769.
5. EU-OSHA. La digitalización del trabajo y sus efectos sobre la salud mental: informe temático europeo.. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. 2022.

6. Falcón JDZ. Gestión de seguridad industrial y salud ocupacional: reducción de riesgos laborales. Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas. 2022; 25(49): 229-235.
7. Moncada S,LC,&NA. Manual del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21), versión 3.0: Adaptación y validación en el ámbito laboral iberoamericano. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). 2021.
8. Lovibond SH,&LPF. Manual for the Depression Anxiety Stress Scales (DASS). Psychology Foundation of Australia. https://doi.org/10.1037/t01004-000. 1995.
9. Bados A SAAR. La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21): propiedades psicométricas en población general. Rev Psicopatol Psicol Clín. 2021; 26(1): 1-12.
10. Arévalo P RLPM. Estrés laboral y factores psicosociales en personal administrativo universitario: un estudio correlacional. Rev Iberoam Psicol. 2023; 16(2): 45 - 59.
11. Fernández R SD. Condiciones psicosociales y salud emocional en universidades latinoamericanas: una revisión sistemática. Rev Latinoam Psicol Trab. 2022; 11(3): 120 - 138.
12. Ecuador. MdTd. Guía para la implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Quito: Subsecretaría de Riesgos Laborales. 2024.
13. Díaz Tandazo GM. Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional para la prevención de riesgos y accidentes laborales dirigido a los colaboradores de la empresa Clima Center de la ciudad de Ambato. 2023.
14. Jiménez M CAGL. Riesgos psicosociales y bienestar laboral en América Latina: revisión y perspectivas contemporáneas. Salud Trab. 2023; 43(1): 33 - 48.
15. Chura YPH. Implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional para evitar accidentes en la planta piloto de Curtiembre. Revista de Investigaciones. 2022; 11(3): 205 - 213.
16. Martínez-Mejía E. Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. CIENCIA ergo sum. 2023; 30(2).
17. Carranco JC. Propuesta de un modelo de gestión para la seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de Celaya: Proposal for a management model for industrial safety and occupational health in companies in Celaya. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2024; 5(3): 2095-2107.
18. Vasquez DFL,BJCM,&HALH. Relación entre Trabajo emocional y condiciones laborales: Un estudio de caso en mototaxistas.. Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria. 2024; 1(122 - 138): 10.
19. Robles-Francia VH,dlCCAM,RVAR,&RAVR. Entorno laboral y su efecto en el juicio moral emocional de los trabajadores. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2022; 24 (3): 718 - 731.
20. Álvarez Álvarez D,CMK,MMMC,MMV,&ZFME. El acoso en el ámbito laboral: repercusiones a nivel emocional y psíquico. 2022**.**