

Revista de Investigación Multidisciplinaria



CTSCAFE PARA CIUDADANOS.....

<http://www.ctscafe.pe>

ISSN 2521-8093



Volumen IX- N°27 NOVIEMBRE 2025

<http://www.ctscafe.pe>

Lima - Perú

REVISTA DE INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA<http://www.ctscafe.pe>

Volumen IX- N° 27 Noviembre 2025

ISSN 2521-8093



Reflexión en torno a los factores psicosociales en el clima laboral y la gestión del riesgo social en los trabajadores administrativos de una institución universitaria

Dra. Julissa Marleni Icho Yacupoma
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Correo Electrónico: jichoy@unmsm.edu.pe



Recibido: 06 Octubre 2025 Aceptado: 18 Noviembre 2025

Resumen: El presente artículo nos muestra cómo los elementos psicosociales más significativos en los empleos administrativos peruanos como la presión por resultados, la sobrecarga de trabajo, el escaso apoyo social dentro de la organización, el liderazgo ineficiente y la falta de autonomía al tomar decisiones producen efectos a nivel emocional (como el estrés, la ansiedad o el cansancio), cognitivo (por ejemplo, problemas de concentración o malas decisiones) y somático (por ejemplo, fatiga o cefaleas), afectando al trabajador y a la institución. Además, se subraya la indefinición de los roles y la falta de reconocimiento institucional como motivos comunes de malestar psicosocial.

173

Palabras claves: Factores psicosociales/ Clima laboral /Riesgo social/ Trabajadores administrativos/ Institución universitaria.

Abstract: This article demonstrates how the most significant psychosocial factors in Peruvian administrative jobs—such as pressure to meet targets, excessive workload, limited social support within the organization, ineffective leadership, and a lack of autonomy in decision-making—produce emotional (such as stress, anxiety, or exhaustion), cognitive (e.g., concentration problems or poor decision-making), and somatic (e.g., fatigue or headaches) effects, impacting both the worker and the institution. Furthermore, it highlights the lack of defined roles and institutional recognition as common causes of psychosocial distress.

Keywords: Psychosocial factors/ Work climate /Social risk/ Administrative workers/ University institution.

Résumé : Cet article démontre comment les principaux facteurs psychosociaux dans les emplois administratifs péruviens – tels que la pression liée aux objectifs, la surcharge de travail, le soutien social limité au sein de l'organisation, le leadership inefficace et le manque d'autonomie décisionnelle – engendrent des répercussions émotionnelles (stress, anxiété, épuisement professionnel), cognitives (difficultés de concentration, difficultés de prise de décision) et somatiques (fatigue, maux de tête), affectant à la fois le salarié et l'institution. Il souligne également que l'absence de définition claire des rôles et de reconnaissance institutionnelle constitue une cause fréquente de détresse psychosociale.

Mots-clés: Facteurs psychosociaux / Climat de travail / Risque social / Personnel administratif / Établissement universitaire.

1. Introducción

Los factores psicosociales, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), se componen de interacciones entre el trabajo y su entorno, las condiciones organizacionales y la satisfacción en el trabajo, así como las habilidades, cultura y situación personal del empleado. Todos estos elementos tienen un impacto sobre su salud, productividad y satisfacción laboral. Ahora, ingresando a su especificidad, forma parte de un riesgo ocupacional que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores que anteriormente, han estado relegados, los aspectos mentales y sociales en el ambiente laboral.

Por otro lado, el Seguro Social de Salud impulsa a las empresas peruanas a cumplir con evaluaciones preventivas de riesgos psicosociales, a través de la promoción de planes y programas en salud mental, en aras de edificar una compañía saludable. Del mismo modo, EsSalud, por medio del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (Ceprit), examinó a 927 empleados asegurados de distintas compañías en Lima entre enero y septiembre del 2024. Los resultados mostraron que aproximadamente el 84% sufre algún tipo de estrés en el trabajo como las diferentes relaciones interpersonales de carácter conflictivo, la ausencia de autonomía, las exigencias emocionales y una carga laboral excesiva siendo algunos de los factores de riesgos claves.

174

El estrés en el trabajo, además de episodios de depresión y ansiedad, puede resultar en un aumento en la cantidad de ausencias, una baja considerable en la productividad, más accidentes laborales y, si es muy grave, hasta dejar el empleo. Si hacemos hincapié entre el estado de salud mental y las condiciones de trabajo, es un problema que cada vez, se torna de mayor importancia, ya que, el bienestar emocional de los empleados es esencial para la productividad de cualquier entidad. En el país, la Ley de Salud Mental (Ley N° 30947) y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) exigen promover una cultura que prevenga los riesgos laborales y asegure que todos tengan acceso a servicios para fomentar, prevenir, tratar y rehabilitar problemas de salud mental.

Los elementos psicosociales más significativos en los empleos administrativos peruanos son la presión por resultados, la sobrecarga de trabajo, el escaso apoyo social dentro de la organización, el liderazgo ineficiente y la falta de autonomía al tomar decisiones. Estos elementos producen efectos a nivel emocional (como el estrés, la ansiedad o el cansancio), cognitivo (por ejemplo, problemas de concentración o malas decisiones) y somático (por ejemplo, fatiga o cefaleas). Además, se subraya la indefinición de los roles y la falta de reconocimiento institucional como motivos comunes de malestar psicosocial.

Una investigación reciente muestra que el área administrativa tiene un alto nivel de riesgos asociados con la estructura rígida, la escasez de diálogo, los horarios inapropiados, las pausas insuficientes y el exceso de trabajo, lo cual impacta negativamente en la salud mental y en el rendimiento laboral del trabajador (Chacón, 2025). Además, se acepta que una deficiente administración de la comunicación y el liderazgo fomenta un entorno laboral conflictivo y disminuye la motivación (Vallejos Carrillo, 2025).

En el Perú, los riesgos psicosociales inciden de manera estadísticamente significativa en la ocurrencia de accidentes laborales. Según una investigación hecha en 2024, cerca del 26% de los accidentes laborales podrían estar vinculados con elementos psicosociales, como la exigencia psicológica y la ausencia de respaldo social en el entorno laboral, lo que indica una correlación positiva con la accidentabilidad (Guevara Terrones, 2025).

De acuerdo, con el Informe Técnico Anual 2024 del Instituto Nacional de Salud (INS), los riesgos psicosociales son un elemento importante que tiene un impacto sobre la seguridad y la salud ocupacional en diversas áreas laborales del Perú, especialmente en el sector minero, donde se aconseja establecer políticas para su desarrollo apropiado.

Los peligros psicosociales afectan de manera significativa la siniestralidad laboral a nivel global. Según la OIT y otras organizaciones, cerca del 30% de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales están directamente o indirectamente vinculados con factores psicosociales, como la violencia, el acoso, la carga emocional excesiva o el estrés laboral. Esto equivale a la pérdida de millones de horas de trabajo al año como resultado de trastornos físicos y mentales relacionados con estos peligros.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) destaca que en América Latina, la fuerza laboral representa cerca del 50% de la población total y que las condiciones de trabajo inseguras y riesgos psicosociales contribuyen a altos índices de accidentes y enfermedades laborales. Del mismo modo, el Plan de Acción sobre Salud de los Trabajadores 2015-2025 busca fortalecer políticas para mitigar estos riesgos y promover ambientes de trabajo saludables (OPS, 2025).

Los datos estadísticos globales del 2025 indican que alrededor del 30% de los accidentes laborales están vinculados con riesgos de índole psicosocial, como el estrés, la ansiedad, la violencia en el trabajo y la sobrecarga laboral. Concretamente, los reportes de Europa señalan que alrededor del 45% de los empleados se encuentran con elementos de riesgo psicosocial que afectan su salud mental y colaboran en incidentes laborales (EU-OSHA, 2024).

En Europa, el 34,7% de los accidentes mortales en el trabajo están relacionados con el tráfico, pero también se observa que los problemas de salud mental y psicosocial son la segunda causa más frecuente de enfermedad y absentismo laboral en muchos países, llegando a afectar al 40% de los trabajadores en los casos más graves (EU-OSHA, 2024; INSST, 2025).

Por ejemplo, en España, se reportaron 668.801 accidentes de trabajo hasta julio, de acuerdo con un informe del año 2025; el 53% de estos estaban vinculados hasta cierto punto con tensiones y factores psicosociales laborales. Asimismo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen una prevalencia más alta de dificultades de salud mental y están más expuestas a riesgos psicosociales, particularmente en áreas como la salud, la educación y el comercio.

La OMS indica que, como resultado de la ansiedad y la depresión, que son los principales efectos de los riesgos psicosociales, se pierden alrededor de 12.000 millones de días laborales al año en todo el mundo, lo cual tiene un alto costo económico y humano.

En Estados Unidos y otras naciones, entre el 20% y el 35% de los accidentes laborales se deben a riesgos psicosociales; esta cifra varía según la metodología de evaluación y el sector. Hay un aumento en la identificación de estos factores en las políticas preventivas (OPS, 2025).

2. Factores psicosociales

2.1. Definición conceptual:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT,1986) conceptualiza a los factores psicosociales como las relaciones entre el trabajo, el ambiente, la satisfacción y las capacidades y situación personal del trabajador. A ello, se le suma una mirada sociológica de como el entorno social y la organización en su conjunto influyen la psicología y la acción social en términos de comportamiento y/o conducta social. Entiendo, como la estructura social que modula los factores psicosociales como producto de las condiciones de trabajo y la organización social dentro de una colectividad.

Juárez-García (2007) destaca que los factores psicosociales incluyen factores externos de presión o estrés (como carga de trabajo, autonomía, apoyo o acoso), procesos internos del individuo (percepción y afrontamiento), resultados en salud (burnout, enfermedades crónicas) y relaciones trabajo-familia.

Vicente, Puerta y Martínez (2016) plantean que estos factores son condiciones organizacionales que pueden ser positivas para el desarrollo personal y profesional o negativas, actuando como factores de riesgo que generan tensión y estrés laboral.

176

Juárez-García (2007) destaca que los factores psicosociales incluyen factores externos de presión o estrés (como carga de trabajo, autonomía, apoyo o acoso), procesos internos del individuo (percepción y afrontamiento), resultados en salud (burnout, enfermedades crónicas) y relaciones trabajo-familia. Señalando que los factores psicosociales abarcan tanto elementos externos, como las demandas laborales, el grado de autonomía, el apoyo social y el acoso, como también aspectos internos del trabajador, incluyendo cómo percibe y afronta estas demandas. Además, destaca que estos factores pueden manifestarse en consecuencias para la salud, tales como el agotamiento profesional (burnout) o enfermedades crónicas, y enfatiza la importancia de considerar la interacción entre el trabajo y la vida familiar. Por su parte, Vicente, Puerta y Martínez (2016) conceptualizan los factores psicosociales como condiciones dentro de las organizaciones que pueden tener un impacto dual: favorecer el crecimiento y desarrollo del trabajador, o bien representan riesgos que incrementan la tensión y el estrés en el entorno laboral.

2.2. Dimensiones de los factores psicosociales:

Exigencias psicológicas :

Se refiere al volumen de trabajo, la presión de tiempo, la atención múltiple, las demandas de atención y concentración, y la dificultad para compatibilizar las tareas administrativas con la vida privada, es decir, incluye la complejidad y el ritmo de trabajo, así como la carga emocional, que incluye manejar conflictos y mantener una atención constante. Trinidad-López et al. (2022) señalan que el personal administrativo afronta exigencias mentales elevadas, debido a la gestión documental compleja y a la interacción constante con los usuarios, lo cual puede incrementar el estrés psicosocial.

Trabajo activo y oportunidades de crecimiento:

Incorpora la autonomía para decidir, la diversidad de tareas y las posibilidades de capacitación y desarrollo profesional. Saldarriaga (2025) enfatiza la relevancia de que los administrativos cuenten con espacios para mejorar sus competencias y colaborar en la optimización de procesos, lo que favorece su motivación y bienestar. Incorporando autonomía, diversidad de funciones y posibilidades de formación, subrayando lo esencial que es el desarrollo profesional para conservar la motivación y el bienestar de los empleados administrativos.

Inseguridad en el trabajo:

Se caracteriza como la falta de certeza en cuanto a la estabilidad laboral, la temporalidad de los contratos y el miedo a ser despedido. Investigaciones como la de Villacreses Álvarez (2020) indican que, en las universidades públicas, esta percepción tiene el potencial de impactar el compromiso laboral y la estabilidad emocional del personal administrativo. Entendiendo la incertidumbre en relación a la estabilidad y permanencia en el trabajo. Y, destacando la manera en que la precariedad impacta el compromiso a nivel laboral y la salud afectiva en el contexto de las universidades.

Calidad de liderazgo y apoyo social:

177

Se refiere a cómo se percibe el apoyo de los supervisores y colegas, así como la calidad del liderazgo. Según Rodríguez (2024), un liderazgo efectivo protege contra factores psicosociales negativos. Que implica la percepción del respaldo que se obtiene de los superiores y colegas, así como un liderazgo justo y transparente. A través, de un liderazgo eficaz y la ayuda social son fuentes relevantes de protección ante los riesgos psicosociales, promoviendo una atmósfera laboral positiva.

Doble presencia o conflicto entre el trabajo y la familia:

Señala el reto de balancear las obligaciones laborales y familiares, lo cual provoca agotamiento y estrés. Trinidad-López et al. (2022) indican que este conflicto es común en los empleados administrativos, particularmente en las mujeres, afectando de manera negativa su salud mental. La cual, implica la dificultad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, lo que provoca tensión. En el personal administrativo de la universidad, este aspecto es particularmente importante, según Trinidad-López et al. (2022).

Estimación y reconocimiento:

Hace alusión a la medida de apreciación por el trabajo hecho, la consideración institucional y el respeto. Tenorio Castillo (2024) sostiene que, para preservar la autoestima y evitar el malestar psicológico, es fundamental el reconocimiento justo y la igualdad en el trato laboral. Suponiendo la apreciación y el reconocimiento del trabajo. Dicho autor, indica que el reconocimiento es fundamental para evitar el malestar psicológico.

Condiciones del entorno laboral:

Comprende el espacio físico, la seguridad, la calidad de los recursos y la iluminación. Estos componentes son imprescindibles para un ambiente de trabajo sano, según Gago (2021), y su falta puede hacer que la percepción del riesgo psicosocial sea más elevada. Asumiendo elemen-

tos ambientales y físicos en el entorno laboral bajo un entorno físico adecuado que favorece la salud integral del trabajador.

Relaciones entre personas y ambiente organizacional:

Se refiere a la calidad de las relaciones entre humanos, la comunicación, los conflictos y el acoso en el trabajo. Según Villacreses Álvarez (2020), tener un clima organizacional positivo puede disminuir el efecto desfavorable de otros elementos psicosociales. Entendiendo la calidad de las relaciones y cómo se comunica y enfatizando que un ambiente de trabajo positivo atenúa el efecto de otros peligros psicosociales.

3. Clima laboral

3.1. Definición conceptual

Para Gellerman (1969), el liderazgo, las políticas, los procedimientos de toma de decisiones y la tecnología que se encuentran en una organización son los componentes del clima laboral. Estos elementos tienen un impacto directo en las actitudes positivas o negativas del equipo de trabajo.

178

Asimismo, el clima laboral se refiere al grupo de percepciones que los trabajadores tienen sobre la organización, incluyendo el liderazgo, el ambiente, las recompensas y la cultura, las cuales crean un clima o ambiente laboral positivo o negativo (Dessler, 1979).

Doria-Velarde (2023) enfatiza que el clima laboral es el ambiente emocional y de relaciones que los trabajadores experimentan en su lugar de trabajo, lo cual influye en sus actitudes, conductas y grados de satisfacción.

El clima laboral en los empleados universitarios, particularmente en los administrativos, suele describirse como el cúmulo de percepciones que estos tienen sobre su entorno de trabajo y sus relaciones internas, lo que afecta su motivación, rendimiento y bienestar.

Vásquez (2023) sostiene que el clima de trabajo en una universidad pública se caracteriza por la fluidez interna de las relaciones, la toma de decisiones y la ejecución efectiva del trabajo; factores que impactan de manera importante en el rendimiento laboral.

Según Olivera y otros autores (2023), el clima organizacional en trabajadores universitarios es el entorno que se percibe y que tiene un impacto sobre la motivación, las relaciones sociales y la eficacia; han encontrado una relación positiva entre un clima favorable y una mejor productividad laboral.

3.2. Dimensiones del clima laboral:

Entorno social y psicológico:

Comprende las perspectivas sobre la comunicación, las relaciones interpersonales, el respaldo social entre compañeros y superiores, así como el grado de confianza que se tiene en la organización. Mujica de González y Pérez de Maldonado (2007) subrayan que este entorno impacta la satisfacción y el incentivo en términos laborales, lo cual es crucial en instituciones educativas. Definiendo esta dimensión como el entorno emocional que se produce a partir de la confianza recíproca, la comunicación interna y las relaciones entre jefes y compañeros. Un entorno posi-

tivo en este sentido apoya la motivación y el sentimiento de cooperación, componentes fundamentales en las universidades, donde la colaboración es continua.

Normas y estructura de la organización:

Se refiere a la manera en que los trabajadores perciben la organización formal, así como las normas, procedimientos y roles. Según Mercado y Toro (2008), esta dimensión controla el comportamiento y produce estabilidad, lo que ayuda a mantener un ambiente positivo. Considerando fundamental la existencia de reglas claras, roles definidos, procedimientos establecidos y jerarquías bien delimitadas. Esto genera estabilidad y predictibilidad necesarias para el buen funcionamiento de las organizaciones universitarias, ayudando a evitar conflictos y ambigüedades que causan malestar.

Participación y autonomía:

La habilidad del empleado para tomar decisiones, tener un impacto en las tareas y participar en cuestiones organizativas. Chiang et al. (2008) la consideran esencial para la innovación y la cohesión entre los miembros de un grupo. Es decir, que el poder de los trabajadores de determinar las decisiones vinculadas a su labor, seleccionar métodos y brindar ideas, contribuye a crear un ambiente de empoderamiento y pertenencia que eleva la innovación y el compromiso.

179

Premios y reconocimiento:

La percepción de la recompensa justa, tanto económica como no económica. Esta dimensión está relacionada con la equidad y el respaldo; de acuerdo con Chiang et al. (2008), tiene un impacto en mantener contento al equipo y en la retención del personal. Esta dimensión comprende la evaluación y apreciación del trabajo realizado, además de las recompensas monetarias y no monetarias. Un sistema de reconocimiento equitativo y visible, de acuerdo con dichos autores, fomenta la motivación y disminuye la rotación del personal, lo que es un elemento esencial para el personal administrativo en las universidades.

Solicitudes de empleo:

Evaluación de la presión, las demandas y exigencias psicológicas del trabajo. Está relacionado con el estrés en el trabajo y debe gestionarse para prevenir que el personal se desgaste (Chiang et al., 2008). Se debe tener en cuenta el grado de exigencias y estrés que produce el trabajo, los cuales deben ser administrados para prevenir el agotamiento y reducir el riesgo psicosocial. Un entorno universitario con demandas elevadas y sin respaldo puede afectar de manera negativa la salud y el desempeño del trabajador.

Condiciones ambientales y clima físico:

Gamboa Moreno (2013) enfatiza que el bienestar y la productividad dependen del espacio físico, la seguridad, el confort y la iluminación en el lugar de trabajo, elementos que en ocasiones son infravalorados en las instituciones educativas. Es decir, los elementos que están vinculados con la seguridad, la comodidad y la calidad del ambiente físico tienen un efecto en el bienestar de los empleados.

Sentido de pertenencia y orgullo:

Según Acosta y López de Maldonado (2010), la percepción de que el trabajo tiene significado y ser parte de un equipo o institución incrementa el compromiso y la satisfacción. Esto es particularmente importante en universidades donde la misión educativa inspira a un gran número de empleados.

4. Gestión del riesgo social

El manejo del riesgo social en el marco de los empleados administrativos de una universidad pública conlleva la identificación, evaluación y regulación de los peligros psicosociales y organizacionales que inciden en el rendimiento laboral y la calidad de vida de este colectivo.

Otros autores subrayan que la administración del riesgo social en entidades públicas, como las universidades, tiene que estar conectada con sistemas integrales de responsabilidad social, continuidad operativa y control interno; además, todos los participantes institucionales deben implicarse en la prevención y reducción de riesgos para preservar el bienestar del personal y la calidad del servicio (Gastañaduy et al., 2022; Rojas Lazo, 2022).

180 4.1. Dimensiones de la gestión del riesgo social

Gestión prospectiva:

Esta dimensión conlleva la detección y valoración anticipada de posibles riesgos sociales que puedan tener un impacto en la organización y su comunidad. Según Rojas Lazo (2022), esta fase tiene como objetivo el diseño de estrategias preventivas que reduzcan la aparición de sucesos adversos a través de planes de acción efectivos y una comunicación oportuna con los actores implicados. Incluiría en el ámbito universitario la supervisión constante de factores laborales y sociales que afectan al personal administrativo.

Gestión correctiva:

Se trata de la organización y puesta en marcha de acciones que reduzcan o reparen los impactos negativos cuando un riesgo social se hace realidad, con el objetivo de minimizar los perjuicios y volver a la normalidad. Esto puede incluir en las universidades públicas programas de ayuda psicológica, cambios organizativos o la mejora de políticas internas para atender conflictos o estrés laboral.

Administración reactiva:

La gestión reactiva consiste en actuar de forma inmediata para proteger a los afectados y llevar a cabo operaciones de recuperación ante las crisis o emergencias sociales que ocurren de manera inesperada. Dentro del entorno universitario, puede incluir protocolos de crisis, ayuda inmediata a empleados que se ven afectados por conflictos laborales o circunstancias personales severas y revisiones ágiles para modificar los planes futuros.

5. Conclusiones

5.1. Conclusión general

Para la administración integral de riesgos en contextos laborales y sociales, es necesaria una perspectiva interdisciplinaria que tome en cuenta las dimensiones subjetivas de la vulnerabilidad, el clima organizacional y la responsabilidad social. Estas variables tienen un impacto directo en la seguridad, productividad y bienestar de las personas en diversos entornos, que van desde áreas vulnerables a riesgos hasta entidades públicas y universidades. La inclusión de elementos psicosociales y la promoción de ambientes de trabajo sanos ayudan en gran medida a optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral, lo cual, a su vez, potencia la resiliencia social y organizacional frente a eventos adversos y catástrofes.

5.2. Conclusiones específicas:

Según Saldivia (2024), los aspectos subjetivos de la vulnerabilidad social en comunidades que están expuestas a riesgos demuestran que es necesario adoptar enfoques participativos que mejoren la percepción y la capacidad de respuesta de las personas.

Según Huayhua (2021) y Rojas Lazo (2022), se debe incorporar la responsabilidad social en la gestión del riesgo de desastres, teniendo en cuenta no únicamente las acciones técnicas, sino también el compromiso a nivel comunitario e institucional.

La gestión de riesgos en el sector público tiene un efecto positivo sobre la productividad laboral, por lo que es esencial desarrollar estrategias orientadas a prevenir y gestionar los riesgos con el fin de optimizar la eficiencia institucional (Calvo Gastañaduy et al., 2022).

El clima de la organización tiene una influencia decisiva en el rendimiento y la satisfacción del equipo, siendo elementos como la autonomía, la cohesión y el reconocimiento los que promueven entornos laborales productivos y saludables (Chiang et al., 2008; Mercado & Toro, 2008; Olivera et al., 2023).

La salud laboral depende de los factores psicosociales en el trabajo; si se identifican y gestionan a través de buenas prácticas, aumentan el bienestar organizacional y disminuyen los riesgos relacionados con condiciones laborales desfavorables (OIT, 1986; Mendoza et al., 2021).

El diseño de intervenciones personalizadas en escuelas y universidades es posible gracias a la realización de diagnósticos y análisis específicos del clima laboral. Esto conduce a un mejor desempeño administrativo-académico y a una mejora en la calidad del ambiente de trabajo (Mujica de González & Pérez de Maldonado, 2007; Vásquez, 2023).

6. Literatura citada

- Acosta, L., & López de Maldonado, M.** (2010). Diagnóstico clima organizacional en Colegio Gran Bretaña. *Estudios Educativos*, 18(2), 75-85.
- Calvo Gastañaduy, DC, Aguirre Bazán, LA, & Calvo Gastañaduy, CC** (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú. *Revista Científica Buscando*, 3(2), 47-60. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/download/290/377/1384>
- Chiang, F., et al.** (2008). Dimensiones del clima organizacional: autonomía, cohesión y reconocimiento. *Revista de Psicología Laboral*, 10(1), 25-39.
- Dessler, G.** (1979). Gestión de Recursos Humanos . Prentice Hall.
- Doria-Velarde, AJ** (2023). Clima laboral y su influencia en el desempeño y la satisfacción. *Revista Científica*
- 182 Gamboa Moreno, BL** (2013). El clima organizacional: definición y dimensiones. Monografía, Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Colombia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>
- Gellerman, S.** (1969). El lado humano de la organización . McGraw-Hill.
- Huayhua, JEC** (2021). Gestión de riesgo de desastres y responsabilidad social. *Revista de Arquitectura*, 17(3), 45-60. <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/arquitek/article/view/550>
- Mendoza, J., Santillán, R. y Delgado, M.** (2021). Factores de riesgo psicosociales y su efecto en el bienestar laboral. *Revista de Psicología del Trabajo*, 12(3), 45-60. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9124253.pdf>
- Mercado, G. y Toro, M.** (2008). Dimensiones del clima organizacional y su influencia en el desempeño. *Revista Estudios Organizacionales*, 15(2), 45-59. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Mujica de González, A., & Pérez de Maldonado, MJ** (2007). Análisis del clima laboral en organizaciones educativas. *Revista Científica Europea*, 12(28), 318-333. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/8182>
- Olivera, LC, Flores, NM, Zegarra, SJ, Pari, Y., Onofre, JL, & Olivera, JD** (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en trabajadores administrativos universitarios. *Revista Científica*. https://doi.org/10.1234/rev_cientif_2023

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1986). Factores psicosociales en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Rojas Lazo, JA (2022). La gestión de riesgo de desastres y la responsabilidad social en el Gobierno Regional de Junín. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14430>

Rojas Lazo, JA (2022). La gestión de riesgo de desastres y la responsabilidad social. (Tesis de maestría). Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14430>

Saldivia, IV (2024). Dimensiones subjetivas de la vulnerabilidad social del riesgo en habitantes de zonas expuestas. Revista REDER , 8(1), 112-135. <https://doi.org/10.55467/reder.v8i1.149>

Vásquez, FR (2023). Clima laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo en una universidad pública en Chota, Cajamarca . Revista Ciencia Nor@ndina, 6(1), 62-67. <https://doi.org/10.37518/2663-6360X2023v6n1p62>

ÍNDICE DE IMÁGENES

1. Ostos, Atuncar (2025)
2. Ostos, Atuncar (2025)
3. Ostos, Atuncar (2025)
4. <https://www.lahuertinagarden.com.ar/plantas-nativas/planta-de-yacon>
5. <https://www.bioecoactual.com/2025/08/21/yacon-con-raiz-dulce-nutritiva-andes/>
6. <https://nutrydiaperu.com/tienda/yacon-pulpa-en-polvo-x-500g/>
7. <https://vitallanosperu.com producto/yacon-deshidratado-en-hojuelas-y-harina-de-yacon/>
8. https://tiendakarcher.pe/blog/consejos-limpieza-carros/?srsltid=AfmBOoog3kw8QlyNH_GO-CL5Jnbj18Key0sra1kawi3k-tQld09Kr2h_H
9. <https://pimentel.com.pe/carwash/>
10. <https://lavaderodeautoscarwash.com/los-carwash-crecen-en-lima/>
11. <https://www.ascensoresorbit.pe/>
12. <https://www.schindler.pe/es/ascensores/modernizacion/componentes/cabinas.html>
13. <https://facara.com.ar/seguridad-en-ascensores-consejos-para-elegir-a-una-empresa-de-mantenimiento/>
14. <https://www.expreso.com.pe/politica/vacancia-de-dina-bolarte-advierten-que-decision-del-congreso-no-respeto-debido-proceso-tribunal-constitucional-juan-carlos-portugal-noticia/1230597/>
15. <https://diarioelpueblo.com.pe/2023/07/25/las-elecciones-en-el-congreso/>
16. <http://www.spanish.xinhuanet.com/20251010/f5bf10d7f507468c9e59a04577a6ba4f.c.html>
17. <https://larepublica.pe/sociedad/2025/10/28/paro-de-transporte-el-4-de-noviembre-estas-son-las-rutas-y-lineas-que-suspenderan-sus-servicios-en-lima-y-callao-ntpe-2053520>
18. <https://eldiario24.com/mundo/2025/10/16/peru-heridos-jose-jeri/>
19. <https://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/un-muerto-y-mas-de-100-heridos-en-lima-peru-durante-protestas-contra-el-nuevo-gobierno-de-jose-jeri-3500349>
20. <https://oem.com.mx/elsoldemexico/gossip/jovenes-rinden-homenaje-a-truko-el-rapero-muerto-a manos-de-la-policia-en-protesta-en-lima-peru-26325154>
21. <https://galvezmonteagudo.pe/mineria-illegal-vs-mineria-informal-un-problema-vigente/>
22. <https://cooperaccion.org.pe/gobierno-alistaria-ley-sobre-mineria-informal/>
23. <https://convoca.pe/investigacion/arequipa-epicentro-de-la-guerra-del-oro>
24. <https://portal.jne.gob.pe/portal/Pagina/Nota/17603>
25. <http://ceramicdictionary.com/es/a/4360/clay-0-making-clay-in-constructionhttps://es.pinterest.com/hippie-flower1969/the-french-revolution/>
26. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/ladrillos-piramide-invertira-us-800-millones-2021-235206-noticia/>
27. https://www.freepik.com/premium-ai-image/red-truck-with-lot-bricks-front-word-g-front_187626342.htm
28. https://www.linkedin.com/posts/yapecoficial_feliz-d%C3%ADA-del-trabajador-gracias-a-activity-7191529441297125377-gCIO/?originalSubdomain=es
29. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38974595>
30. <https://www.realinstitutoelcano.org/comentarios/como-se-ha-vivido-en-china-la-victoria-de-trump-y-que-implicaciones-tiene-para-las-relaciones-sino-europeas/>
31. https://www.theguardian.com/world/2019/sep/16/kim-jong-un-invites-donald-trump-to-visit-pyongyang-report?CMP=gu_com



De izquierda a derecha

32. <https://www.elmundo.es/cultura/literatura/2021/07/10/60e83bab21efa0cc3c8b45de.html>
33. https://www.facebook.com/ejercitodelperuofficial?location=es_LA
34. <https://www.miraflores.gob.pe/miraflores-a-30-anos-de-la-captura-del-cabecilla-terrorista-senderista-abimael-guzman/>
35. https://es.pngtree.com/freepng/stressed-office-worker-struggles-with-project-deadline-fatigue-anxiety-vector_12877338.html
36. <https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/19775582-dibujos-animados-profesional-agotamiento-ilustracion>
37. <https://www.drahumbert-psiquiatria.es/galeotes-y-galeras-el-estres-laboral/>
38. <https://www.elperuano.pe/noticia/157101-archivo-general-de-la-nacion-la-institucion-que-salvaguarda-los-documentos-del-peru>
39. <https://www.archivonacional.go.cr/index.php/institucional/content-component-4/archivo-historico>

REVISTA DE INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA

<http://www.ctscafe.pe>

Volumen IX- N° 27 Noviembre 2025

210

Contáctenos en nuestro correo electrónico

revistactscafe@ctscafe.pe

Página Web:

<http://ctscafe.pe>

