



unl

Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y EN LINEA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Riesgos psicosociales en el personal administrativo, docente y
trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de
Loja, en la actualidad

TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR PREVIO A OBTENER EL
TÍTULO DE LICENCIADA EN TRABAJO
SOCIAL

AUTORA:

MARÍA DEL CARMEN SALAZAR TORRES

DIRECTORA:

DRA. BETTI DEL CISNE REYES MASA

LOJA – ECUADOR

2024



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Certificación

Loja, 24 de octubre de 2024

Dra. Betti del Cisne Reyes Masa

Directora del Trabajo de Integración Curricular

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado Riesgos psicosociales en el personal administrativo, docente y trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, de autoría de la estudiante María del Carmen Salazar Torres con cédula de identidad número 1105881450. Una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Dra. Betti del Cisne Reyes Masa

Directora del Trabajo de Integración Curricular



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Autoría

Yo, María del Carmen Salazar Torres, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

María del Carmen Salazar Torres

Cédula de Identidad: 1105881450

Fecha: 24 de octubre de 2024

Correo electrónico: maria.d.salazar@unl.edu.ec

Celular: 0985669159



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Carta de Autorización

Carta de autorización del Trabajo de Integración Curricular por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo.

Yo, Maria del Carmen Salazar Torres, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular titulado: Riesgos psicosociales en el personal administrativo, docente y trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad, como requisito para optar el título de Licenciada en Trabajo Social autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinte y cuatro días del mes de octubre del año dos mil veinticuatro

Autora: María del Carmen Salazar Torres

Cédula: 1105881450

Dirección: Loja – Ecuador

Correo electrónico: maria.d.salazar@unl.edu.ec

Celular: 0985669159



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Dedicatoria

El presente Trabajo de Titulación no solo representa la culminación de mis estudios académicos, sino también un viaje de transformación personal. Pues a lo largo de este proceso enfrente diversos desafíos que pusieron a prueba mi determinación llevándome a crecer de formas inesperadas.

Dedicó este logro en primer lugar a Dios y a la Santísima Virgen María quienes han sido mis guías en este camino, a mi abuelita y a mis amados padres Carlos Salazar y Rosita Torres quienes, con su amor, apoyo y comprensión han sido mi motor y fortaleza para superar cada desafío.

A mis hermanos Yuri Magali por su cariño incondicional y Juan Carlos por ser mi inspiración para continuar mi formación académica. Finalmente entregó este logro a mi familia de manera especial a mis tíos María Teresa, Lidia, Carmen, María, Teresa y Sandra, a mis primos Mair, Yajaira, Nicole, Viviana y Nathy, así como a mis mejores amigos: Luis Javier, Gerardo Alfonso, Karla Abigail y Xavier Alexander que han formado parte de este camino y han contribuido a mi crecimiento personal, haciendo de este logro un reflejo de nuestro cariño y admiración.

María del Carmen



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios y a María Santísima por permitirme alcanzar este nuevo logro académico. A mis padres y hermanos por su amor y apoyo durante estos años de formación.

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, de manera especial a la Unidad de Educación a Distancia y en Línea por brindarme la oportunidad de formarme en el campo del Trabajo Social, a la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional conformada por el Lic. Diego Falconí, la Dra. Iliana Figueroa, el Ing. Mario Coronel y la Lic. Daniela Espinoza por brindarme el espacio para desarrollar mis prácticas pre profesionales y guiarme en el desarrollo de mi Trabajo de Titulación.

Asimismo, mi eterno agradecimiento a mis docentes de la carrera de Trabajo Social modalidad a Distancia por los conocimientos impartidos durante los cuatro años de formación y de manera especial a mi directora de tesis, Dra. Betti Reyes que con su experiencia, conocimiento y sugerencias me permitió culminar este trabajo, y a mis amigos Ángel, Gabriela, Jenny, Mishel, Rosy, Paola y Diana por su amistad y las experiencias compartidas.

Finalmente, extiendo mi agradecimiento a mis docentes de la carrera de Computación de manera especial al Ing. César Iñiguez y al Ing. Cristian Narváez por su apoyo y comprensión durante mi proceso de titulación, así como a mis compañeros Jordy, Patricio, Javier, Dennis, Luis, Ricardo, Adrián, Joan y Yovin por alentarme a cumplir mis metas académicas.

María del Carmen



Índice de Contenido

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
1. Título	1
2. Resumen	2
Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	5
4.1. Antecedentes	6
4.2. Fundamentos Teóricos y Definiciones	8
4.2.1. Factor de Riesgo Psicosocial	8
4.2.2. Riesgo Psicosocial	9
4.2.3. Docente Universitario	9
4.2.4. Técnico Docente Universitario	10
4.2.5. Servidor Universitario.....	10
4.2.6. Trabajador Universitario	10
4.3. Factores de Riesgo Psicosocial	11
4.4. Categorización de los Riesgos Psicosociales	11
4.5. Principales Riesgos Psicosociales	12
4.6. Consecuencias de los riesgos psicosociales	14
4.7. Enfoques relacionados con los riesgos psicosociales:.....	14
4.7.1. Enfoque Humanista.....	14
4.7.2. Enfoque Psicosocial	15
4.7.3. Enfoque Cognitivo-Conductual	15
4.8. Teorías relacionadas con los riesgos psicosociales	16
4.8.1. Teoría de Sistemas	16
4.8.2. Teoría del Desarrollo Humano.....	16



4.8.3.	Teoría de Crisis	17
4.9.	Paradigmas que tienen relación con los riesgos psicosociales	17
4.9.1.	Paradigma Interpretativo.....	17
4.9.2.	Paradigma Humanista Radical.....	18
4.9.3.	Paradigma Critico	18
4.10	Selección de la teoría, enfoque y paradigma para la investigación.....	18
4.11.	Cuestionario SUSESISTAS 21	19
4.12.	Marco Legal	21
4.12.1	Organismos Internacionales	21
4.12.2.	Objetivos de Desarrollo Sostenible	22
4.12.3.	Normativas Nacionales.....	22
4.12.4.	Normativa de la Universidad Nacional de Loja.....	23
5.	Metodología.....	23
5.1.	Área de Estudio	24
5.2.	Procedimiento.....	26
5.3.	Procesamiento y análisis de datos	27
6.	Resultados	27
6.1.	Participación del personal de la FEIRNNR.....	27
6.2.	Nivel de riesgo psicosocial general de la FEIRNNR	29
6.3.	Nivel de riesgo en el grupo de Administrativos de la FEIRNNR	30
6.4.	Nivel de riesgo en el grupo de Docentes de la FEIRNNR.....	31
6.5.	Nivel de riesgo en el grupo de Trabajadores de la FEIRNNR	31
6.6.	Resultados del grupo focal	32
6.7.	Resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los grupos focales.....	33
7.	Discusión.....	39
8.	Conclusiones.....	44
9.	Recomendaciones.....	45
10.	Bibliografía	46
11.	Anexos	51



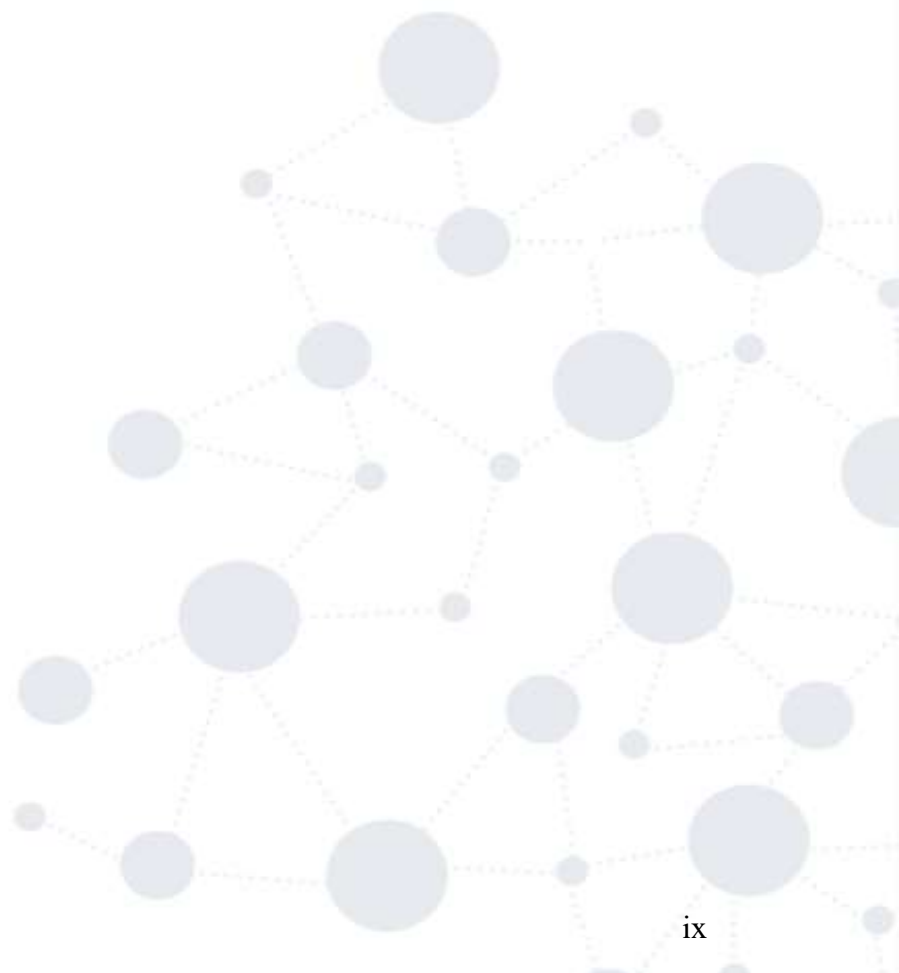
unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Índice de Tablas

Tabla 1	20
Tabla 2	25
Tabla 3	28
Tabla 4	33
Tabla 5	33
Tabla 6	34
Tabla 7	35
Tabla 8	36
Tabla 9	37
Tabla 10	38





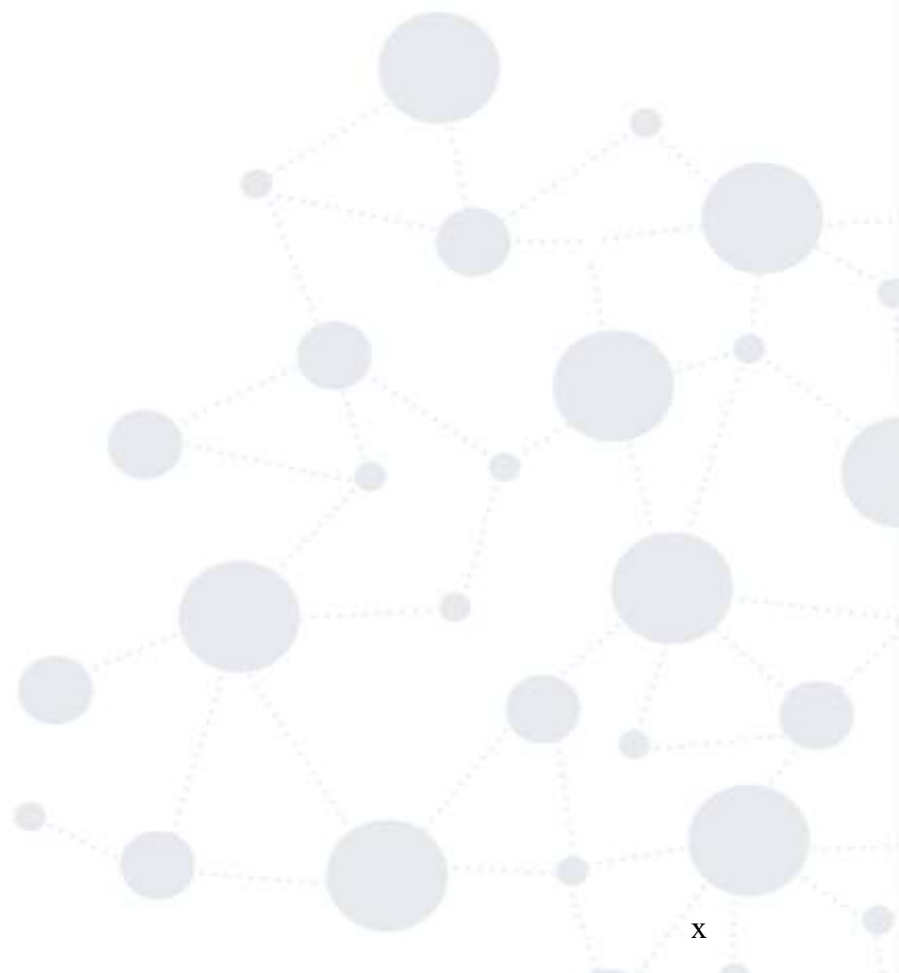
unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Índice de Figuras

Ilustración 1	24
Ilustración 2	29
Ilustración 3	30
Ilustración 4	31
Ilustración 5	32





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Índice de Anexos

Anexo 1. Certificado de Aceptación.....	51
Anexo 2. Árbol de Problemas.....	52
Anexo 3. Relación entre los objetivos de investigación y preguntas científicas	53
Anexo 4. Ficha Bibliográfica.....	54
Anexo 5. Cuestionario SUSESO ISTAS 21	58
Anexo 6. Guía Semi- estructurada	66
Anexo 7. Validación de Instrumentos	67
Anexo 8. Plan de Intervención.....	68



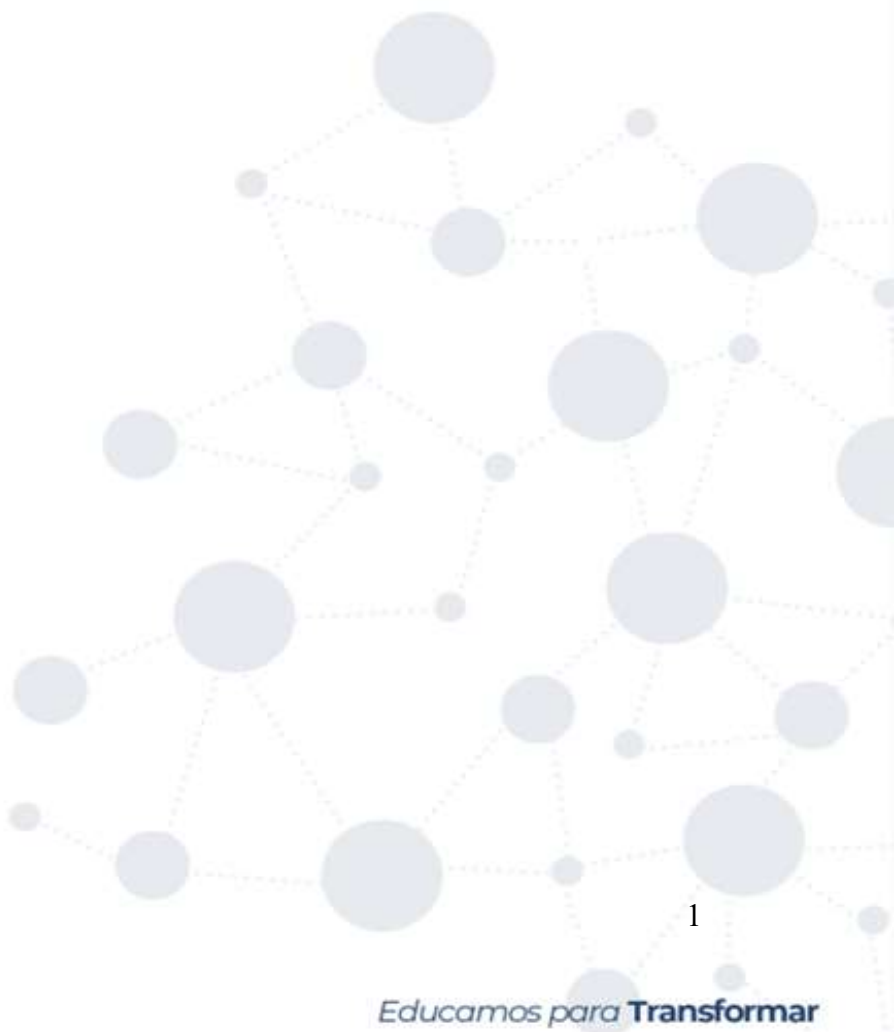
unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1. Título

Riesgos psicosociales en el personal administrativo, docente y trabajadores de la FEIRNNR de la
Universidad Nacional de Loja, en la actualidad





2. Resumen

En el ámbito laboral los riesgos psicosociales se basan en un contexto social deficiente originado por una concepción errónea, organización y gestión del trabajo; siendo el objetivo analizar los riesgos psicosociales que enfrenta el personal que labora en la Facultad de la Energía las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la UNL. Para ello, se empleó un enfoque mixto que engloba al método cuantitativo y cualitativo. En lo cuantitativo se aplicó el cuestionario ISTAS 2 en su versión breve, cuyos datos obtenidos se tabularon mediante la herramienta Excel para determinar el nivel de riesgo psicosocial en los administrativos, docentes y trabajadores de la FEIRNNR. En lo cualitativo se utilizó la técnica de grupo focal con entrevistas dirigidas al equipo de Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional a fin de socializar los resultados y obtener su criterio profesional sobre los resultados obtenidos. Puesto que el 75% de la población tiene un alto nivel de riesgo psicosocial en cuanto a exigencias psicológicas y el 67% presenta un riesgo intermedio en cuanto al desarrollo de sus habilidades y capacidades. Sin embargo, el 98.75% de la población manifiesta contar con un buen apoyo social y el 81.43% se encuentra satisfecho con las compensaciones recibidas por parte la Universidad Nacional de Loja. Por otra parte, las entrevistas, denotan el compromiso de la institución para abordar los riesgos psicosociales presentes actualmente en la FEIRNNR. Finalmente, el análisis de los resultados revela un alto nivel de estrés y preocupación por la estabilidad laboral, así como la necesidad de mejorar las oportunidades en cuanto al desarrollo profesional. A pesar de ello, el personal de FEIRNNR mantiene una percepción positiva en cuanto a las compensaciones y apoyo que brinda la institución.

Palabras clave: comunidad universitaria, SUSESO-ISTAS 21, estrés, factor de riesgo, burnout.



Abstract

Psychosocial risks at work arise as a bad conception, organization and management of work, as well as a poor social context, therefore it is proposed to analyze the psychosocial risks faced by administrative staff, teachers and workers of the Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales no Renovables de la Universidad Nacional de Loja, through a mixed approach in which from the quantitative ISTAS 21 questionnaire is applied to measure the level of risks according to the different dimensions of the risks and with the Excel tool to perform its tabulation and analysis. On the other hand, qualitative focus group techniques were applied with interviews with the Occupational Safety and Health Sub-Directorate team in order to socialize the results obtained and receive their professional opinion on the situation faced by Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables. The main results indicate that 75% of the population is exposed to high psychological demands, 67% is at an intermediate level regarding the development of their skills. However, 98.75% of those surveyed perceive good social support from the institution and 81.43% are satisfied with the compensation they receive. The study highlights the importance of addressing psychosocial risks in a comprehensive manner to promote a healthy and sustainable environment.

Keywords – Psychosocial risk, ISTAS 21 questionnaire, safety, occupational health, professional development



3. Introducción

En el entorno laboral los riesgos psicosociales se conceptualizan como las condiciones que se relacionan de forma directa con los aspectos de contenido, organización y ejecución de actividades que afectan de manera negativa a la salud física, mental y social de los trabajadores (Moreno y Báez, 2010). En el referente a la educación superior los colaboradores están expuestos a diversos desafíos relacionados con la gestión administrativa y académica en función del rol que desempeñan dentro de la institución. A partir de ello, es necesario el abordaje de los riesgos psicosociales en este contexto a fin de determinar su impacto en relación al bienestar integral del personal, desempeño y la calidad en los servicios ofrecidos a la comunidad universitaria, pues al no gestionar de forma adecuada factores como: sobrecarga laboral, los desequilibrios entre la vida personal y profesional, estrés y los conflictos en las relaciones interpersonales se puede ocasionar graves consecuencias para la salud integral del personal disminuyendo la productividad y satisfacción laboral.

En la actualidad, la Universidad Nacional de Loja no cuenta con estudios acerca de los riesgos psicosociales en el personal administrativo, docente y trabajadores de la FEIRNNR, lo que imposibilita a la elaboración y ejecución de planes o estrategias para su prevención. Por ende, este estudio se centra en indagar los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en este grupo poblacional a fin de proporcionar información y estrategias que permita el diseño e implementación de planes de intervención para promover un entorno de trabajo saludable, extendiendo su beneficio a toda la comunidad universitaria ya que se contribuye a la mejora de la calidad de vida de los empleados generando mayor satisfacción y compromiso en la realización de sus actividades.



La presente investigación guarda una estrecha relación con estudios previos acerca del impacto desfavorable de los riesgos psicosociales para la salud y desempeño laboral, Por ende, tiene objetivo principal analizar los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo, docente y trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad, en base a los siguientes objetivos específicos: Establecer una base teórica -metodológica para identificar los riesgos psicosociales y diseñar medidas o estrategias de intervención para mitigarlos.

Por otra parte, el alcance del proyecto está enfocado a la identificación y análisis de los riesgos psicosociales que en la actualidad están presentes en el personal administrativo, docente y trabajadores de la FEIRNNR. Sin embargo, la limitación para el adecuado desarrollo de esta investigación fue la falta de colaboración del personal de esta área generó en la resolución del cuestionario lo cual pudo haber afectado la representatividad de los datos obtenidos y la eficacia de las estrategias propuestas.

Finalmente, se espera que los hallazgos obtenidos en la investigación sean la base para futuros estudios y desarrollo de estrategias de intervención para la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral universitario.

4. Marco Teórico

La presente investigación utilizó como eje transversal el enfoque Psicosocial porque aborda de manera integral los aspectos individuales del trabajador y sus características a nivel del entorno laboral como son las relaciones interpersonales a fin de comprender los riesgos psicosociales que enfrenta y así elaborar estrategias de promoción y prevención.

Según Healy (2005), el enfoque psicosocial proporciona modelos sobre el impacto de los factores sociales en la psique humana y la influencia de sus procesos psicológicos en la dimensión



relacional y social del sujeto, pues comprende el estudio de los componentes emocionales, conductuales y de pensamiento con un análisis al contexto socio cultural y las redes de apoyo.

4.1. Antecedentes

Los riesgos psicosociales son de gran importancia en el ámbito laboral y para el área de salud ocupacional. De acuerdo con los autores Leka y Jain (2015) afirman “en las últimas décadas se ha generado abundante evidencia científica sobre los vínculos entre los factores psicosociales adversos y problemas de salud mental y física en los trabajadores”. Mientras que, la Organización Internacional de Trabajo establece que al nivel internacional los factores psicosociales se han convertido en una problemática creciente que representa entre el 50% al 60 % de jornadas laborales perdidas, en base al estrés y violencia Siegrist y Li (2016) reportan que la prevalencia del burnout ha tenido un incremento notable que puede derivar en padecimientos cardiovasculares.

En un estudio realizado por (Carranco Madrid et al.,2020) resalta la importancia de identificar y prevenir los riesgos psicosociales en el ámbito universitario, debido a que los principales riesgos psicosociales presentes en el personal docente son: estrés, burnout y mobbing así como los que mantienen una relación directa con el uso de las nuevas tecnologías y cambios a nivel social, económico y cultural requiriendo de medidas de prevención y mitigación para evitar consecuencias negativas en la salud y bienestar del personal y comunidad universitaria.

A nivel de Latinoamérica, Varillas (2019) menciona que los países de México, Colombia, Argentina y Chile presentan altos niveles de estrés ocupacional y “advierde que los cambios en el mundo laboral están produciendo mayores demandas emocionales sobre los empleados especialmente los relacionados con los riesgos psicosociales”.

En la ciudad de Lima- Perú se ha realizado un estudio sobre la relación del estrés y los factores de riesgos en docentes universitarios para comprender como la exigencia física, académica,



emocional y su modalidad de trabajo (contrato vs nombramiento), así como la exploración de la influencia del apoyo social que reciben los docentes acerca del estrés a través de un enfoque cuantitativo y correccional para identificar las principales relaciones entre los factores de riesgo y estrés entre el personal docente contratado y nombrados. Obteniendo como resultados principales la relación directa y correlación positiva entre el estrés y las dimensiones de exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia. Por otro lado, la dimensión de apoyo social maneja una relación inversa con el personal docente con modalidad de trabajo de nombramiento a comparación de los docentes contratados que tienen una relación directa con el nivel de estrés, por lo cual es necesario tomar en cuenta la modalidad de trabajo del personal docente para el diseño de las estrategias de prevención y gestión del estrés en el campo universitario. (Tacca Huamán, 2019)

En nuestro país, el estudio realizado a docentes universitarios de la ciudad de Cuenca revela que hay un índice del 58.49% de riesgo psicosocial causado por el estrés laboral. (Hidalgo y Pérez ,2021). De igual manera el Ministerio de Trabajo (2017;2020) determina que en el sector público y privado los riesgos psicosociales con mayor presencia son: estrés, violencia, acoso laboral y burnout, teniendo este último una presencia del 14% en el personal docente de los diferentes colegios fiscales de la ciudad de Cuenca que se enlaza con los factores de sobre carga laboral y falta de recursos. (Cueva y Merino 2019)

Los autores Arias y Bone (2016) en su tesis denominada “ Evaluación de los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo” han determinado que los riesgos psicosociales más significativos son el estrés y síndrome de burnout que tienen un impacto negativo para la salud y bienestar del personal mediante la aplicación de un enfoque cuantitativo que emplea el cuestionario



SUSESO-ISTAS 21 y que ha sido respaldado por documentación secundaria, libros, documentos, y páginas web. Además de la identificación de factores psicosociales como carga de trabajo, falta de apoyo laboral y reconocimiento que necesitan atención y mejoras que promuevan medidas correctivas y de prevención para un entorno de trabajo saludable y productivo.

En la provincia de Loja, no se ha encontrado estudios sobre los riesgos psicosociales y el ámbito universitario. Por consiguiente, a raíz de estas investigaciones se realiza un llamado para indagar a fondo sobre esta temática en los diversos contextos laborales en especial en el campo universitario, haciendo que la presente investigación llene este vacío al estudiar los riesgos psicosociales y el personal administrativo, docente y trabajadores de la Universidad Nacional de Loja.

4.2. Fundamentos Teóricos y Definiciones

4.2.1. Factor de Riesgo Psicosocial

De acuerdo a lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (1986) se describe como la interacción entre el trabajo, entorno, satisfacción laboral, ejecución de tareas, organización interna de la empresa, capacidades y habilidades del trabajador, cultura y relaciones personales que tienen una influencia en la salud del trabajador, así como en su rendimiento y satisfacción en su entorno laboral. (p.3)

El autor Gil Monte conceptualiza al factor de riesgo psicosocial como las condiciones que afectan al desarrollo del trabajo y salud de los funcionarios y que guardan una relación directa con los aspectos de organización, tipo de actividades que debe ejecutar y su participación. (p.237)

Por otra parte, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA,2007) explica que es son las circunstancias que se presentan en diferentes situaciones que



1888 mantienen un vínculo con el contenido y organización del trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento y apoyo laboral (p.12)

4.2.2. Riesgo Psicosocial

Son interacciones que engloban aspectos del trabajo y personales en un entorno laboral con una influencia nociva para la salud integral del trabajador a partir de su percepción y experiencia de su ambiente de trabajo. (OIT,1986, p.3)

Como señalan Moreno y Báez (2010) se define como los factores que están latentes en el ámbito profesional que tienen un impacto negativo para la salud física, psíquica y social del empleado y que es denotado en su rendimiento laboral (p.5). Mientras que Leka y Jain lo conceptualizan como el resultado de las deficiencias en cuanto a la organización y gestión del trabajo en el que prevalece un contexto social problemático generando altos niveles de estrés y efectos negativos para la salud (p.5)

4.2.3. Docente Universitario

Es un profesional que se desempeña como un formador de la enseñanza superior cuyo objetivo es impartir los conocimientos de un campo específico mediante el fomento del desarrollo de habilidades y competencias de sus educandos aplicando una metodología de enseñanza y aprendizaje con un enfoque activo y participativo (p.198) haciendo que su rol dentro del ámbito universitario de transmitir conocimientos se extienda al uso de mecanismos didácticos que apoyen la participación y desarrollo de las capacidades transversales de los alumnos.

En opinión de Bain (2007), se lo define como mentor académico que en función de su experiencia profesional y conocimiento guía a sus educandos para adquirir nuevos conocimientos, actitudes, y habilidades que fomenten su pensamiento crítico y capacidad de aprendizaje autónomo bajo una concepción constructivista del aprendizaje (p.18).



4.2.4. Técnico Docente Universitario

Es un profesional que lleva a cabo labores de apoyo académico y administrativa dentro del ámbito universitario, en otras palabras, es aquel que desarrolla un conjunto de actividades que contribuyen de forma eficiente a la enseñanza, investigación y gestión universitaria. (Galaz,2008, p.23)

En palabras de Valenzuela (2020), es especialista cuyo trabajo aborda actividades operativas y de soporte técnico en lo referente a enseñanza e investigación mediante la gestión de recursos, materiales, equipos y espacios que son parte del proceso formativo del estudiante (p.58). Además, Rondero (2005) “es un técnico con un alto grado de conocimiento en un área específica que brinda asistencia de tipo técnica y pedagógica a los profesores a fin de facilitar la implementación de estrategias didácticas y recursos tecnológicos en el proceso formativo” (p.112).

4.2.5. Servidor Universitario

Es la persona que efectúa actividades de carácter administrativo mediante la gestión, coordinación y apoyo de procesos que oferta la universidad o tecnológico, permitiendo que se lleve a cabo los objetivos institucionales. (Toribio,2006, p.23)

Como indica Muñoz (2015) es una persona que labora en el área administrativa y realiza las actividades de carácter administrativo, financiero y diversos servicios para la coordinación eficiente de recursos y procesos mediante la organización y control que contribuye a proporcionar servicios de gran calidad. (p.89)

4.2.6. Trabajador Universitario

Martínez (2016) afirma que es un colaborador que realiza actividades generales dentro de la institución como es el aseo, seguridad, logística a fin de mantener un adecuado mantenimiento de la infraestructura de la institución de educación superior y un correcto funcionamiento en el



1888 área operativa, denotando que sus funciones no se relacionan con la parte investigativa, académica o administrativa.

4.3. Factores de Riesgo Psicosocial

En base a la literatura y estudios científicos que justifica el origen y efecto de estos factores en la salud de la persona y su impacto dentro de una organización o empresa.

- Factor Laboral: son las actividades que se realizan de manera monótona restringiendo al empleado desarrollar sus habilidades y no poseen gran impacto en la institución generando desmotivación y estrés. (Hackman y Oldham,1980)
- Factor Organizacional: es la forma en que la institución lleva a cabo sus políticas y la participación de sus colaboradores en decisiones que tienen transcendencia en la satisfacción laboral del trabajador, por ende, este factor hace un análisis del sistema empresarial y el impacto en la salud mental del equipo (Garza,2011).
- Factores del Contexto Social: Peiró (2004), afirma que los entornos desfavorables generan inestabilidad emocional, a partir de ello este factor indaga todas las relaciones interpersonales de sus trabajadores y el impacto que tienen en su salud.

4.4. Categorización de los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales han sido clasificados en seis dimensiones: exigencias psicológicas o emocionales, falta de desarrollo, bajo nivel de apoyo social, compensaciones reducidas, déficit de liderazgo y relaciones interpersonales y finalmente la doble presencia o baja autoestima. (OMS,2010)

La organización Internacional del Trabajo realiza su clasificación en base a las siguientes categorías: exigencias laborales, falta de control y autonomía, horarios inadecuados, desigualdad



1999 y falta de respeto, tareas monótonas, inestabilidad e inseguridad contractual, ausencia del apoyo social y situaciones de intimidación. (OIT,2016)

A nivel de Latinoamérica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, establece como principales riesgos: estrés laboral, acoso laboral, violencia, inestabilidad laboral, problemas en la organización del trabajo y conexión familiar – laboral debilitada (CEPAL,2017)

En Ecuador, los riesgos psicosociales han sido clasificados por el Ministerio de Trabajo de la siguiente forma:

- **Gestión Organizacional Inadecuada:** engloba los aspectos de liderazgo, el funcionamiento organizacional, la claridad de funciones, comunicación y participación en la toma de decisiones.
- **Carga excesiva de trabajo:** se enfoca en el ritmo, la responsabilidad y la ejecución de tareas rutinarias.
- **Conflictos interpersonales:** centrado en las relaciones con los compañeros que generan un ambiente de mobbing, violencia o discriminación.
- **Exposición a espacios físicos inadecuados, turnos rotativos y a riesgos que afecten a la salud.**
- **Desbalance entre las responsabilidades laborales y familiares.**

4.5. Principales Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales de mayor prevalencia según los autores Moreno y Báez (2010) son:

- **Estrés laboral:** es la reacción emocional, cognitiva y fisiológica que surge de aspectos adversos como la organización, contenido del trabajo y el ambiente laboral provocando malestar en la salud física y mental del trabajador.



- **Violencia en el trabajo:** es toda agresión física o psicológica ejercida sobre el trabajador y que proviene del personal interno o externo de la empresa, generando graves repercusiones en la salud integral del trabajador.
- **Acoso laboral:** catalogado como mobbing, es la persecución o maltrato psicológico que recibe un trabajador de forma que deteriora su salud y desempeño laboral.
- **Acoso Sexual:** engloba a toda conducta de carácter sexual no consentida que ofenda o intimide a la persona afectada, ocasionando problemas psicológicos y emocionales en la víctima.
- **Inseguridad contractual:** se refiere a las ambigüedades entorno a la estabilidad laboral que surgen de contratos temporales o precarios, provocando en el trabajador problemas de estrés y ansiedad.
- **Burnout:** es el agotamiento emocional extremo del trabajador que se produce por la exposición prolongada a situaciones de estrés, sobrecarga y falta de control sobre el trabajo que realiza.
- **Conflictos familia – trabajo:** es la interposición de las responsabilidades laborales y familiares que generan un desequilibrio en la vida del trabajador.
- **Trabajo emocional:** se relaciona con la gestión de emociones para cumplir las expectativas requeridas por su rol, por ejemplo, los trabajos que demandan un contacto directo con el cliente.



4.6. Consecuencias de los riesgos psicosociales

La omisión en cuanto a la atención de los riesgos psicosociales en una organización genera consecuencias a nivel individual, grupal o su vez en el ámbito económico. A continuación, se describe algunas de estas consecuencias:

- **Problemas en la salud física y emocional:** son el desarrollo de enfermedades, trastornos psicósomáticos y problemas como ansiedad o depresión que han surgido por un riesgo psicosocial.
- **Aumento del absentismo y presentismo:** se refiere a las bajas laborales debido a la afectación de la salud y desempeño del trabajador.
- **Rotación del personal:** genera inestabilidad organizacional debido al estrés laboral o inseguridad contractual a que están expuestos los trabajadores.
- **Reducción de la productividad:** es la disminución de la eficiencia del trabajador para realizar sus actividades laborales ocasionando pérdidas económicas para la empresa y la reducción de la competitividad.
- **Costos económicos:** son todos los gastos ocasionados por el absentismo, uso de servicios de salud y reducción de la productividad.

4.7. Enfoques relacionados con los riesgos psicosociales:

4.7.1. Enfoque Humanista

Según algunos autores clásicos como Rogers (1961), el enfoque tiene su base en una visión esperanzadora de la naturaleza humana en la que las personas tienen recursos internos para sobreponerse a la adversidad y construir relaciones interpersonales saludables. Asimismo, Maslow (1962) establece que este enfoque intenta comprender a cada individuo dentro de su singular



1888 contexto de experiencias, dando un reconocimiento a su individualidad y habilidad natural para el crecimiento personal.

Desde el campo de Trabajo Social este enfoque hace hincapié en las capacidades de cada individuo para desarrollarse de forma plena, para ello el trabajador social adopta una actitud de aceptación incondicional y empatía hacia su usuario para generar un ambiente de confianza que facilite la exploración de pensamientos, conductas y sentimientos a fin de que el usuario alcance su máximo potencial como ser humano.

4.7.2. Enfoque Psicosocial

Es un enfoque propuesto por Woods y Hollis, que tuvo la continuación de Gordon Hamilton que considera fundamental el concepto de “persona en situación”, que implica una triple configuración de la persona, la situación y la interacción entre ellas. (Viscarret Garro,2012)

Este enfoque se centra en mejorar las relaciones interpersonales y de las situaciones vitales del cliente, reconociendo la importancia de los procesos psicológicos internos como las condiciones sociales externas y su interacción.

En el contexto de los riesgos psicosociales, el enfoque permite su identificación y abordaje en personas, familias o grupos a través de un marco integral para su prevención y mitigación derivando en una intervención efectiva y contextualizada.

4.7.3. Enfoque Cognitivo-Conductual

El autor Beck (1979) destaca el rol central que juegan los pensamientos y conductas en el bienestar emocional y en la adaptación del entorno. A partir de ellos, varios problemas psicosociales se relacionan con patrones disfuncionales de pensamiento y comportamiento aprendidos que pueden ser modificados o desprendidos del individuo. (Ellis,1962)



En Trabajo social el enfoque se aplica para identificar y cuestionar las creencias irracionales o distorsionados que subyacen a emociones negativas y problemas de conducta con el objetivo de que las personas aprendan a pensar de forma más racional y objetiva al tiempo que se incorpora habilidades de afrontamiento más efectivas ante situaciones problemáticas (Thyer y Wodarski,1990)

4.8. Teorías relacionadas con los riesgos psicosociales

4.8.1. Teoría de Sistemas

Se fundamenta en la complejidad estructural de la sociedad contemporánea, reconoce la interconexión de elementos y la autonomía de los subsistemas en la gestión de espacios sociales. Niklas Luhmann, propone una visión en la que cada sistema se constituye como autorreferente y desarrolla sus propias funciones, lo que lleva a una diferenciación sistemática, donde cada subsistema se mantiene cerrado y se relaciona con el entorno interno. Esta perspectiva sistemática proporciona un marco adecuado para abordar la complejidad y los problemas reales de la sociedad contemporánea. (Moreno Pestaña y Sánchez-Pinilla,2000, p.2-4)

En los riesgos psicosociales, esta teoría brinda su comprensión desde una visión individual y la influencia de las dinámicas sistemáticas. Pues, permite identificar la relación entre los riesgos psicosociales con las estructuras sociales, relaciones laborales, políticas públicas y otros aspectos del entorno, con lo cual se puede desarrollar intervenciones que aborden los factores individuales y situacionales para proporcionar estrategias de prevención y apoyo con un alto nivel de efectividad para los individuos y comunidades.

4.8.2. Teoría del Desarrollo Humano.

Estudia los patrones de crecimiento, cambio y estabilidad en las características humanas a lo largo del ciclo vital (Baltes,1987). Por otra parte, esta teoría busca comprender los procesos



biológicos, cognitivos, sociales y culturales que permiten el desarrollo y crecimiento del ser humano.

Erikson (1950), menciona que el desarrollo consiste en atravesar una serie de crisis psicosociales que se asocian a diversas etapas y que con su afrontamiento se adquiere fortalezas para las subsiguientes fases. Mientras que Maslow (1991) jerarquiza las necesidades humanas, desde lo fisiológico hasta la autorrealización, que al satisfacer los requerimientos básicos emergen necesidades superiores de desarrollo personal.

4.8.3. Teoría de Crisis

Enfatiza en como las experiencias vitales intensas donde los métodos de afrontamiento habituales son abrumados, desencadenan reacciones biopsicosociales y requieren de una acción-intervención inmediata para restaurar la estabilidad lo que implica evaluar los recursos y apoyos con que cuenta la persona o grupo para hacer frente a la nueva situación. (Slaikeu,1990)

En el contexto del Trabajo Social, esta teoría se analiza el impacto de los eventos vitales desestabilizadores que rompen el equilibrio de los sujetos, grupos o comunidades, así como las estrategias de afrontamiento e intervenciones para el manejo y resolución constructiva de la crisis, promoviendo el crecimiento y aprendizaje durante la transición (Shulman 2009; Zastrow y Kris-Ashman,2007)

4.9. Paradigmas que tienen relación con los riesgos psicosociales

4.9.1. Paradigma Interpretativo

Este paradigma se centra en comprender el mundo a partir de las experiencias subjetivas de las personas involucradas en el proceso social, entendiendo a la sociedad desde una visión participante y no desde la visión del observador. (Catarrero,2022, p.58)



4.9.2. Paradigma Humanista Radical

El paradigma prioriza la autorrealización del ser humano y el desarrollo de sus capacidades, haciendo una crítica a la excesiva rigidez de la normativa de las ciencias sociales y subraya la importancia de comprender a las personas en función de sus experiencias, recursos y potencial para un cambio constructivo. (Gould,1996)

4.9.3. Paradigma Crítico

Se basa en la comprensión y transformación de la realidad social bajo la premisa de que la investigación es un proceso emancipador, en el cual los sujetos se convierten en agentes activos del cambio en su entorno mediante una reflexión crítica y analítica de las estructuras de poder se promueve la participación de los individuos en la identificación de sus problemas y necesidades que tienen como objetivo facilitar la búsqueda de soluciones colectivas para transformar la realidad. (Melero,2011)

En relación con los riesgos psicosociales brinda su comprensión y fomenta la participación de los involucrados para una transformación social y de empoderamiento a través de la construcción de entornos saludables y equitativos.

4.10 Selección de la teoría, enfoque y paradigma para la investigación

El estudio de los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la Universidad Nacional de Loja, se emplea la teoría de Sistemas que permite evaluar a las políticas institucionales, estructura jerárquica, redes de apoyo, la cultura entre otros aspectos como elementos del sistema laboral universitario. (Carpenter y Miller,1981) Lo que permite abordar la problemática planteada como un sistema abierto, ya que la universidad funciona como un macrosistema donde se relacionan múltiples dimensiones.



Por otro lado, el enfoque psicosocial brinda al investigador las herramientas para analizar las condiciones laborales, la interacción dentro del contexto universitario y su afectación en la salud de los colaboradores mediante el abordaje de los factores individuales y las condiciones externas del entorno para el diseño e implementación de intervenciones acorde al contexto identificado que fomenten el bienestar integral del personal.

Finalmente, el paradigma crítico permite un análisis integral de la organización jerárquica, la ideología y las políticas que inciden en la configuración de los problemas psicosociales con lo cual se puede determinar el impacto negativo.

4.11. Cuestionario SUSESO ISTAS 21

Es un cuestionario desarrollado por el Ministerio de Salud de Chile a través de la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto de Salud del Trabajo, que en sí es una adaptación del cuestionario español “Cuestionario Psicosocial de Copenhague”. La función principal de este instrumento es la identificación y medición de la exposición que tienen los trabajadores a los riesgos psicosociales en el ambiente laboral. Asimismo, cuenta con tres versiones:

- Versión Extensa o Larga que se enfoca a investigaciones.
- Versión Mediana diseñada para empresas que cuentan equipo de trabajo mayor a 25 personas.
- Versión Corta en cambio se centra a la evaluación de los riesgos psicosociales de forma individual o para organizaciones cuyo equipo no supera los 25 trabajadores.

En caso de la versión corta del cuestionario SUSESO ISTAS 21, evalúa los riesgos psicosociales en seis dimensiones o grupos en las cuales se distribuyen un total de 38 preguntas. A continuación, analizaremos cada una de estas dimensiones:



1. **Exigencias Psicológicas:** integra todo lo relacionado con el ritmo de trabajo, alcance de las actividades que desarrolla el trabajador y las exigencias para ocultar o reprimir sus emociones, así como la presión de tiempo
2. **Trabajo activo y posibilidades de desarrollo:** analiza la influencia de las tareas ejecutadas por el trabajador y la oportunidad para el desarrollo de sus habilidades y la gestión de tiempo con el fin de medir su autonomía y crecimiento profesional.
3. **Inseguridad:** se enfoca en la preocupación que desarrollan los trabajadores por sus condiciones de contrato, variaciones en cuanto a su sueldo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo como: cambios de horario, tareas o ubicación geográfica.
4. **Apoyo social y calidad de liderazgo:** realiza una inspección a los superiores de cada área de trabajo, sentimiento de grupo y calidad del liderazgo presente en la organización.
5. **Doble presencia:** aborda las preocupaciones por las obligaciones domésticas que debe cumplir el trabajador y su compatibilidad con las tareas laborales mediante la evaluación de la tensión que existe entre lo familiar y laboral.
6. **Estima o Compensaciones:** estudia la estabilidad del empleo, así como los reconocimientos otorgados por el buen desempeño de los trabajadores dentro de la organización.

En función de los grupos mencionados anteriormente, el cuestionario SUSESISTAS 21 determina el rango de puntuación para cada grupo y su posterior interpretación en relación al nivel de impacto que tiene para la salud del trabajador. El color verde denota un nivel de exposición favorable para salud, el amarillo un nivel intermedio y el rojo un nivel desfavorable. (Tabla 1.)

Tabla 1

Rangos de puntuación para evaluación de las dimensiones del ISTAS 21



Puntuación para la población ocupada de

Apartado	Dimensión Psicosocial	referencia		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 14
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	De 40 a 26	De 25 a 11	De 20 a 0
3	Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Nota. La tabla indica los rangos de puntuación que establece el nivel de exposición psicosocial en relación a la salud del trabajador. Adoptado de (ISTASA,2003)

4.12. Marco Legal

4.12.1 Organismos Internacionales

La investigación tiene su alineación con las disposiciones del Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrollada en el año 2006 cuyo objetivo es promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo con especial atención a la prevención de riesgos psicosociales en concordancia con los estipulado en el artículo 2:

“Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo a través del desarrollo de políticas, sistemas y



programas nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores”. (OIT,2023)

Que va acompañado del Art 3. Numeral 2 del mismo convenio donde se determina “los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable” (OIT,2023), por ende, la empresa u organización debe implementar medidas que den cumplimiento a los requerimientos del Convenio.

4.12.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible

La investigación se sustenta en con el tercer objetivo denominado “Salud y bienestar” que establece en la meta 3.d “Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países de desarrollo en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial”. (Moran,2015)

Asimismo, la meta 5.5. del quinto objetivo busca “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”. (Moran,2015)

Finalmente, la meta 8.8. del octavo objetivo se enfoca en “Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”. (Moran, 2015)

4.12.3. Normativas Nacionales

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 establece:

“El trabajo es un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno



1888 *respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*". (Constitución del Ecuador,2008)

El Ministerio de Trabajo del Ecuador plantea el programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para personas naturales, jurídicas e instituciones de carácter público o privado que cuenten con un número mayor de 10 colaboradores a fin de "Prevenir y minimizar los riesgos psicosociales en las personas o instituciones para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores" (Raúl et al., 2021), teniendo como base el Acuerdo Ministerial No.MDT-2017-0082, donde el artículo 9, determina " se implementará un programa de prevención de riesgos psicosociales con base a los parámetros y formatos dados por la autoridad laboral que integre acciones para fomentar una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades en ámbito laboral" (Ministerio de Trabajo, 2017)

4.12.4. Normativa de la Universidad Nacional de Loja

La Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional de Loja tiene como objetivo central:

"Desarrollar las actividades de promoción y prevención, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los diferentes sectores que conforman la Universidad Nacional de Loja, protegiéndolos contra todo tipo de riesgos derivados de la organización del trabajo, y otros que podrían afectar su salud física, mental o social". (Universidad Nacional de Loja, 2010)

5. Metodología

La investigación tiene una línea metodológica mixta que integra los métodos inductivo y deductivo con enfoques cualitativo y cuantitativo respectivamente bajo un diseño experimental transversal de nivel exploratorio, que no permite al investigador la modificación de las variables



de investigación porque la observación se la realiza de manera natural y la recolección de los datos en un tiempo determinado para en lo posterior ser analizados. (Arispe Alburquerque, et al., 2020)

La selección de dicha metodológica se debe a la inexistencia de información relacionada con los riesgos psicosociales en la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la Universidad Nacional de Loja.

5.1. Área de Estudio

La investigación se llevó a cabo en La Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables ubicada al noroeste de la entrada principal de la Universidad Nacional de Loja que se encuentra dentro de la ciudadela universitaria “Guillermo Falconí Espinosa” en las calles Av. Pio Jaramillo Alvarado y Reinaldo Espinosa al sur de la ciudad de Loja, provincia de Loja – Ecuador, como se indica en la Ilustración 1.

Ilustración 1

Ubicación Geográfica de la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables



Nota. Adoptado de Google Maps (Fotografía), por Google,2015, Google
(<https://goo.su/h8hArh>)



Esta área de la institución académica se caracteriza por su enfoque en carreras como Ingeniería Automotriz, Computación, Electricidad, Electromecánica, Minas y Telecomunicaciones y cuenta con un equipo de trabajo de 117 colaboradores que han sido categorizados como se indica en la Tabla 2.

Tabla 2

Distribución del personal de la Facultad de Energía las Industrias y Recursos Naturales No Renovables

Categoría	Número de Colaboradores
Docentes titulares	35
Docentes ocasionales	57
Técnicos Docentes contratados	9
Administrativos con nombramiento	10
Administrativos contratados	2
Trabajadores	4

Nota. Elaboración propia

La investigación ha sido desarrollada durante el primer semestre del año 2024, para obtener un panorama integral de los factores de riesgo a los que se enfrenta el personal de la Facultad de Energía las Industrias y Recursos Naturales No Renovables. Se buscó generar los conocimientos que permitiera la implementación de medidas preventivas y de mitigación para mejorar la condiciones laborales y calidad de vida de los colaboradores con el apoyo del equipo de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional de Loja que es conformada por el Subdirector, la médica ocupacional y el técnico de seguridad.



1888 5.2. Procedimiento

El estudio fue de tipo exploratorio, con un enfoque mixto, las técnicas utilizadas en el primer objetivo fueron: la revisión documental de los últimos 10 años con la selección de la información de mayor relevancia en cuanto a riesgos psicosociales dentro del contexto laboral universitario de nivel nacional e internacional a través de las fichas bibliográficas.

El segundo objetivo empleó técnicas como: encuestas mediante el instrumento denominado “Cuestionario SUSESO ISTAS 21” para la identificación de los riesgos psicosociales que afectan al personal que labora en la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables

En el tercer objetivo se aplicó las técnicas de grupos focales y entrevistas con el instrumento de guía semiestructurada para entrevistas para socializar los resultados obtenidos con la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional y obtener su criterio personal en función del rol que desempeñan dentro de esta área y a partir de ello se propuso las medidas preventivas y estrategias de intervención.

La unidad de estudio está conformada por todos los docentes, administrativos y trabajadores de la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables que conforman una población de 117 colaboradores agrupados en las siguientes categorías: 101 docentes, 12 administrativos y 4 trabajadores. Para determinar la muestra de esta investigación se aplicó la fórmula de poblaciones finitas donde se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% con una probabilidad de ocurrencia del riesgo psicosocial del 50% y con un muestreo probabilístico aleatorio simple, obteniendo una muestra de 90 personas, Asimismo, se tomó como criterio de inclusión la participación voluntaria del personal y como criterio de



1888 exclusión toda persona que no forme parte de las categorías determinadas en el estudio o que no quisieron participar de forma voluntaria.

5.3. Procesamiento y análisis de datos

La aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21 en su versión corta se realizó a través de la herramienta online Google Forms, que fue enviada a través de los canales oficiales: correo institucional y el WhatsApp Empresarial de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional. Los resultados obtenidos se analizaron mediante la herramienta Excel con su respectiva tabulación y representación gráfica con la aplicación de una regla de tres que estableció el porcentaje de participación de cada categoría estudiada y con las funciones de suma se cuantificó los puntos obtenidos en cada dimensión que se evaluó con el cuestionario para una mejor comprensión.

Por otra parte, se determinó el peso de cada grupo poblacional mediante una regla de tres y para las entrevistas se elaboró una guía semiestructurada en la herramienta Microsoft Word.

6. Resultados

6.1. Participación del personal de la FEIRNR

La investigación obtuvo como población final a 70 colaboradores, mientras que 20 colaboradores quedaron fuera de la muestra por formar parte del criterio de exclusión ante su negativa de formar parte del estudio de forma voluntaria.

La población participativa se conformó por el 71.43% de docentes con un alto grado de participación de este grupo en las carreras de Electromecánica con el 17.14%, Minas con un 12.86% y Computación con el 10.00%, denotando su compromiso con las actividades que impulsan el desarrollo institucional. Mientras que el grupo de administrativos tuvo una representación del 24.29% con una distribución equitativa entre géneros y el grupo de trabajadores



que se categorizó como otros conformaron el 4,29% con una participación limita, como se puede

Área de Trabajo	Ocupación	Género	F	Fr	h	Hi	%	% por grupo ocupacional
Administrativa	Servidor	F	6	6	0,086	0,086	8,57%	24,29%
	Administrativo	M	11	17	0,157	0,243	15,71%	
Carrera de Computación	Docente	F	1	18	0,014	0,257	1,43%	71,43%
		M	7	25	0,100	0,357	10,00%	
Carrera de Electricidad	Docente	M	3	28	0,043	0,400	4,29%	
Carrera de Electromecánica	Docente	M	12	40	0,171	0,571	17,14%	71,43%
		M	2	42	0,029	0,600	2,86%	
Carrera de Ingeniería Automotriz	Docente	M	4	46	0,057	0,657	5,71%	
Carrera de Minas	Docente	M	9	55	0,129	0,786	12,86%	
Carrera de Telecomunicaciones	Docente	F	1	56	0,014	0,800	1,43%	71,43%
		M	11	67	0,157	0,957	15,71%	
Otros	Trabajador	M	3	70	0,043	1,000	4,29%	4,29%
Total			70		1,000		100,00%	100,00%

visualizar en la Tabla 3.

Tabla 3

Participación del personal de la FEIRNNR en la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21.



Nota. Femenino (F), Masculino (M), Frecuencia absoluta (F), Frecuencia absoluta acumulada (Fr), Frecuencia relativa (h), Frecuencia relativa acumulada (Hi), porcentaje (%).

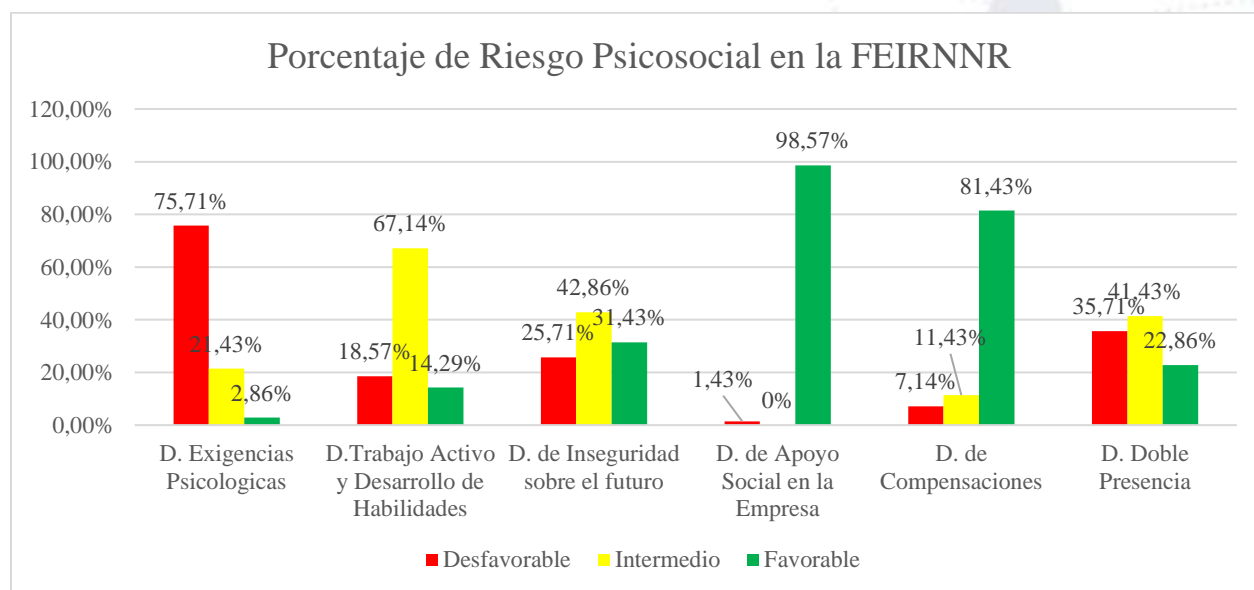
Fuente. Resultados de la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21 en la versión corta en la FEIRNNR.

6.2. Nivel de riesgo psicosocial general de la FEIRNNR

La ilustración 2, establece el nivel de riesgo psicosocial de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables con relación a la salud del personal evaluado en seis dimensiones: “Exigencias Psicosociales” presenta un alto nivel de riesgo con el 75.71%, el “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” tiene una predominancia de exposición intermedia con el 67.14%, al igual que en la “Inseguridad sobre el Futuro” con un 42.86%. Por otra parte, el “Apoyo Social en la empresa” denota con el 98.57% un nivel de riesgo favorable, así como las “Compensaciones” con el 81.43%, finalmente la “Doble Presencia” tiende a un riesgo intermedio alto con un 41.43% y 35.71% respectivamente.

Ilustración 2

Porcentaje de riesgo psicosocial en la población encuestada





Nota. El nivel de exposición de riesgo psicosocial desfavorable es representado con el color rojo, el intermedio con el amarillo y el favorable con el verde.

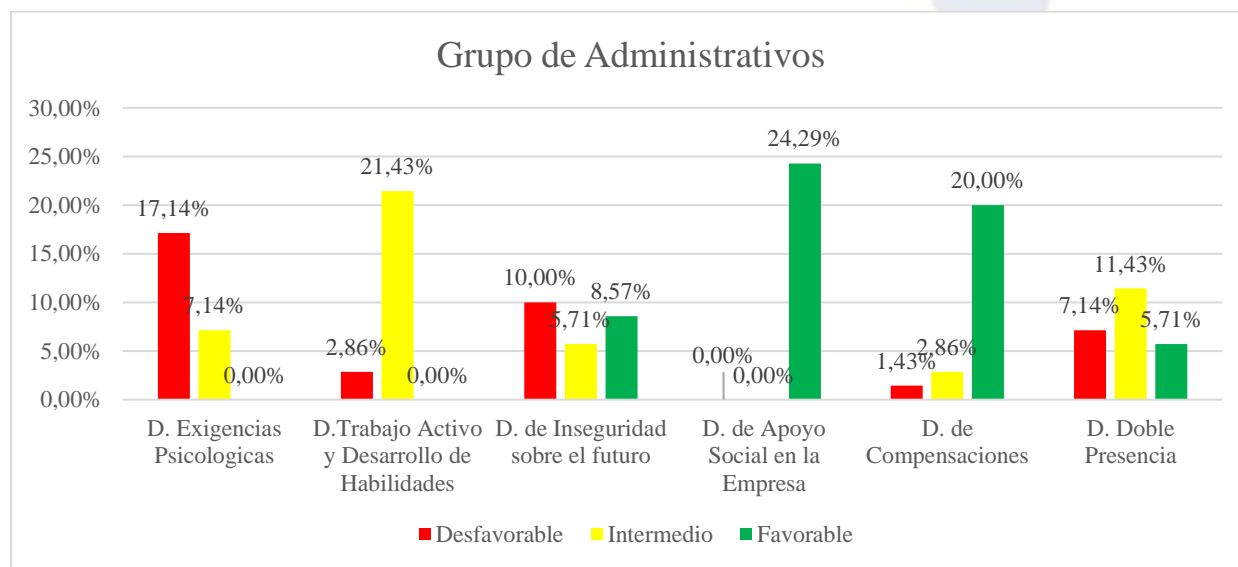
Fuente. Autora

6.3. Nivel de riesgo en el grupo de Administrativos de la FEIRNR

Al analizar esta categoría poblacional se obtiene (Ilustración 3) que el 17.14% de la población está expuesto a un nivel desfavorable de riesgo en la dimensión de “Exigencias Psicológicas” en cuanto a “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” se establece que el 21.34% de personas presenta un nivel intermedio, seguidamente la “Inseguridad sobre el Futuro” denota que el 10% de colaboradores tiende a un riesgo desfavorable. Por otro lado, el “Apoyo Social” y “Compensaciones” tienen a un riesgo favorable con el 24.29% y el 20.00% respectivamente y la “Doble presencia” se centra en un nivel intermedio de riesgo en relación a la salud.

Ilustración 3

Porcentaje de exposición de riesgos psicosociales del personal administrativo de la FEIRNR.



Nota. El nivel de exposición de riesgo psicosocial desfavorable es representado con el color rojo, el intermedio con el amarillo y el favorable con el verde.

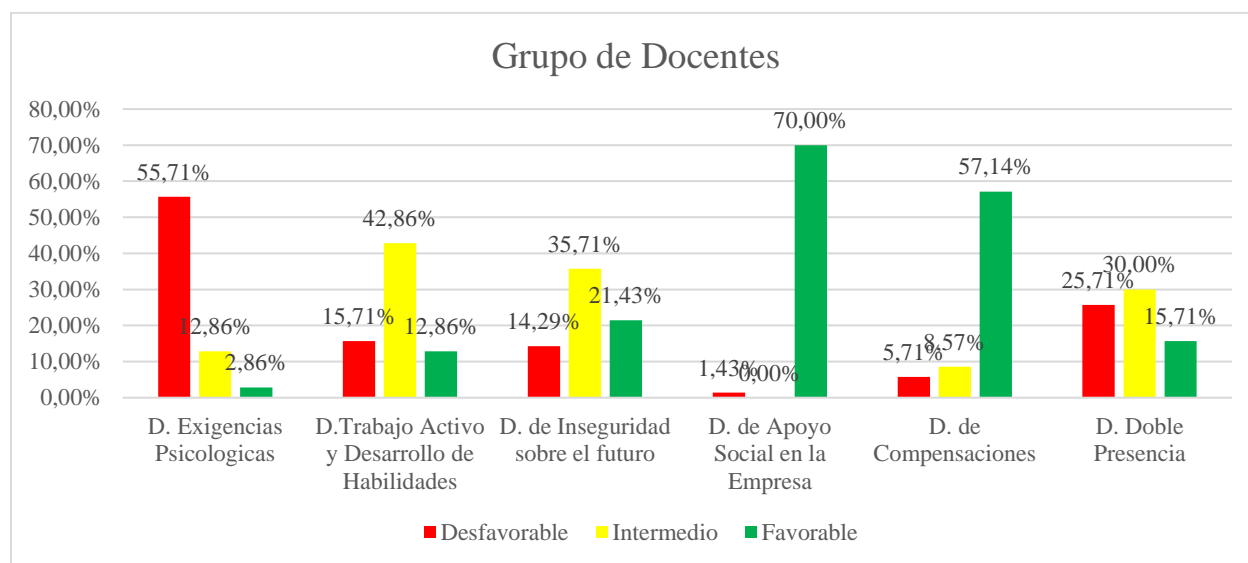
Fuente. Autora

6.4. Nivel de riesgo en el grupo de Docentes de la FEIRNNR

De acuerdo con los resultados, los docentes están expuestos a los siguientes niveles de exposición de riesgos psicosociales en “Exigencias Psicológicas” el 55.71% presenta un nivel desfavorable, mientras que en “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” e “Inseguridad sobre el Futuro” tienen un nivel de exposición intermedio representado por el 42.86% y el 35.71%. Sin embargo, las dimensiones de “Apoyo Social de la empresa” y “Compensaciones” con el 70.00% y 57.14% establecen un nivel favorable de exposición, por último, la “Doble Presencia” denota un nivel de exposición al riesgo intermedio alto con el 30,00% y el 25.71%. (Ilustración 4)

Ilustración 4

Porcentaje de riesgo psicosocial en el grupo poblacional de docentes de la FEIRNNR.



Nota. El nivel de exposición de riesgo psicosocial desfavorable es representado con el color rojo, el intermedio con el amarillo y el favorable con el verde.

Fuente. Autora

6.5. Nivel de riesgo en el grupo de Trabajadores de la FEIRNNR

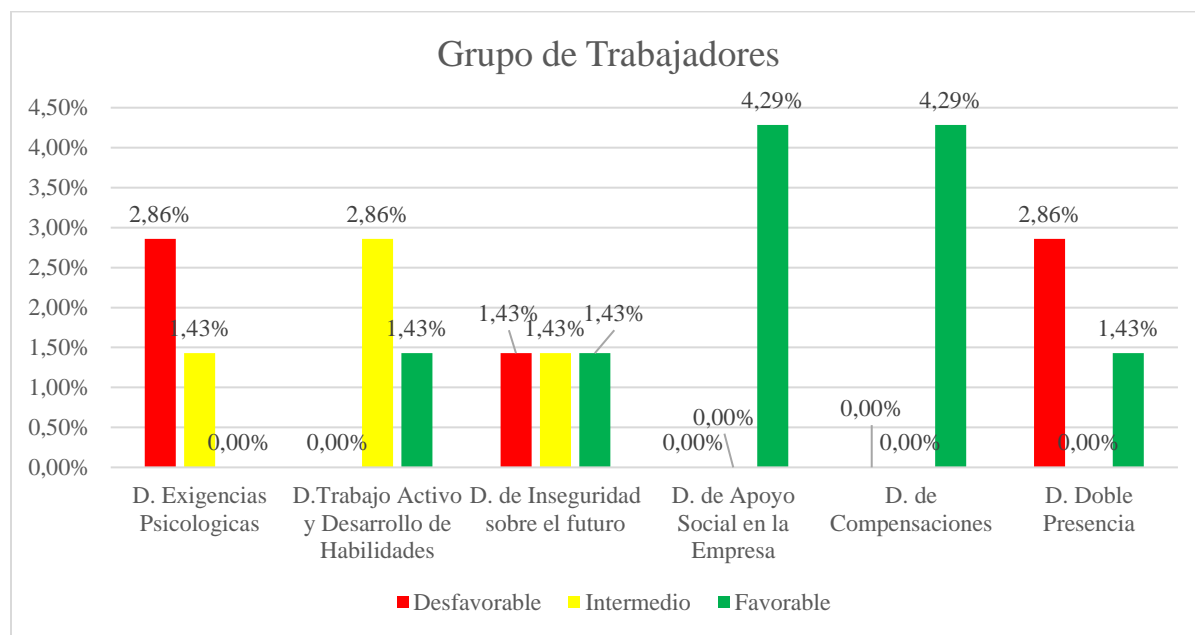
El grupo de trabajadores enmarco los siguientes resultados (Ilustración 5): en las “Exigencias Psicológicas” y “Doble presencia” mantienen un nivel de riesgo desfavorable con el



2.86%, en “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades” una exposición intermedia con el 2.86%, mientras que en “Inseguridad sobre el futuro” se tiene un nivel intermedio debido al empate que existe entre los niveles de riesgo con el 1.43%. Finalmente, el “Apoyo Social en la empresa” y “Compensaciones” reflejan en su totalidad un nivel de riesgo favorable con el 4,29%.

Ilustración 5

Porcentaje del nivel de riesgo psicosocial del grupo de trabajadores de la FEIRNNR



Nota. El nivel de exposición de riesgo psicosocial desfavorable es representado con el color rojo, el intermedio con el amarillo y el favorable con el verde.

Fuente. Autora

6.6. Resultados del grupo focal

Con la aplicación del grupo focal en la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional, se determinó tres áreas técnicas que brindaron su criterio profesional con respecto a los resultados cuantitativos del cuestionario SUSESISTAS21, el porcentaje de participación de cada área está representado de forma equitativa con el 33.33%, entre el subdirector, la médica ocupacional y técnico de seguridad.



1888 **Tabla 4**

Grupo focal de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Subdirector de Seguridad y Salud Ocupacional	1	33,33%
Médica Ocupacional	1	33,33%
Técnico de Seguridad	1	33,33%
Total	3	100,00%

Fuente. Autora

6.7. Resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los grupos focales

En base a la entrevista semiestructurada (Anexo.6), para la dimensión de “Exigencias Psicológicas” se establece que la cultura organizacional influye directamente en esta área de acuerdo al criterio del subdirector. Además, la médica ocupacional enfatiza sobre las consecuencias negativas que se producen en la salud del trabajador por lo que recomienda intervenciones de carácter terapéutico y recreativas y el técnico de seguridad relaciona las condiciones laborales con este fenómeno por lo cual se enfatiza evaluaciones y actividades recreativas, con estos hallazgos se resalta la complejidad entre la dinámica laboral y su abordaje integral para reducir las consecuencias a nivel de salud. (Tabla 5)

Tabla 5

Resultados de la entrevista sobre la dimensión de “Exigencias Psicológicas” a los grupos focales de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional.

Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Dimensión de	Subdirector de SSO	Entrevista	"Las altas exigencias psicológicas se deben a la falta de cultura organizacional y se han



Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Exigencias Psicológicas			implementado programas de capacitación y retroalimentación"
	Médica		"Las exigencias psicológicas causan enfermedades psicosomáticas se recomiendan psicoterapia, medicación y actividades recreativas."
	Ocupacional		"Las condiciones laborales influyen en las exigencias psicológicas y se han implementado evaluaciones y actividades recreativas para mitigarlas"
	Técnico de Seguridad		

Fuente. Entrevista de percepción de riesgos psicosociales.

La Tabla 6, muestra la percepción de los grupos focales en cuanto a “Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades”, el subdirector enfatiza la promoción de capacitaciones y reuniones proactivas con el objetivo de crear un crecimiento continuo y adaptación laboral, en el área médica se enfatiza en la identificación de los efectos negativos que se presentan en los colaboradores, el técnico de seguridad se centra en cambio en las diferencias interpersonales que impactan al rendimiento laboral. De esta forma, se evidencia la complejidad de las dinámicas laborales con la gestión de los procesos de habilidades y condiciones psicosociales en el ambiente laboral.

Tabla 6

Resultados obtenidos de la entrevista al grupo focal de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional



Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Subdirector de SSO Médica Ocupacional Técnico de Seguridad	Entrevista	" Se promueve con capacitaciones, retroalimentaciones y reuniones proactivas para nuevos objetivos y metodologías" "Causa baja producción, períodos de concentración extensos, disociación de ideas y fatiga mental" "Las diferencias interpersonales y problemas externos afectan el desarrollo laboral y el desempeño en el entorno de trabajo e institucional"

Fuente. Autora

La “Inseguridad sobre el futuro”, dimensiona desde el criterio del subdirector a la burocracia en los procesos de contratación, políticas públicas deficientes y demandas a nivel administrativo y de desempeño como causantes primarios de los riesgos psicosociales de esta dimensión, mientras que la médica ocupacional manifiesta que estos riesgos generan problemas a nivel emocional y patologías digestivas en los colaboradores que se une con el criterio del técnico en seguridad se intensifican con las políticas de seguridad pública. (Tabla 7)

Tabla 7

Resultados obtenidos de la entrevista sobre “Inseguridad sobre el futuro laboral” al grupo focal de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional”

Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Dimensión de	Subdirector de SSO	Entrevista	"Se debe a la burocracia en temas de continuidad laboral, políticas públicas que promueven la



Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Inseguridad sobre el futuro	Médica Ocupacional		inestabilidad y necesidades administrativas y de desempeño laboral"
	Técnico de Seguridad		"Provoca sensaciones de nerviosismo, angustia, ansiedad, depresión, patologías digestivas y neurológicas como neuralgias"
			"Los aspectos de seguridad pública, inestabilidad laboral y sobrecarga laboral influyen en la percepción de inseguridad laboral."

Fuente. Autora

En la dimensión “Apoyo Social de la Empresa”, destaca que los programas de prevención del Ministerio de Trabajo y Salud Pública son de gran importancia, el subdirector enfatiza que dichos programas permiten medir el nivel de apoyo social de la empresa, que se une con el criterio medico de fortalecer la comunicación efectiva y coordinación de actividades que mejoren el bienestar de los empleados y desde el área técnica de seguridad se motiva a la formación en riesgos que contribuyen a un entorno de trabajo saludable y resiliente.

Tabla 8

Resultados de la entrevista realizada a los grupos focales de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional.

Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Dimensión Apoyo	Subdirector de SSO	Entrevista	"El nivel de apoyo social se evalúa mediante programas del Ministerio de Trabajo y Salud Pública sobre riesgos psicosociales."



Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Social en la Empresa	Médica Ocupacional		"El apoyo social contribuye al bienestar de los empleados mediante comunicación efectiva y coordinación de actividades para la salud, con beneficios en casos especiales"
	Técnico de Seguridad		"Se implementan medidas de formación en riesgos y promoción de actividades de integración para facilitar un entorno de trabajo más colaborativo y de apoyo"

Fuente. Autora

Las “Compensaciones” es una dimensión que presenta un sistema complejo y multifacético por una parte el subdirector enfatiza sobre los reconocimientos en función del desempeño que han sido factores positivos, sin embargo la médica ocupacional que en términos monetarios estas compensaciones no abastecen los gastos básicos de los colaboradores, y el técnico de seguridad menciona que las políticas de seguridad son congruentes con las políticas institucionales con un perspectiva positiva por parte de los colaboradores.

Tabla 9

Resultados obtenidos en la dimensión de “Compensaciones” de los grupos focales de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional.

Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Dimensión de Compensaciones	Subdirector de SSO	Entrevista	"Las compensaciones se manejan mediante reconocimientos por desempeño y de forma integral apoyada por un equipo profesional"



Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
	Médica		"Existe una baja relación entre las compensaciones y la salud de los empleados porque la canasta básica supera el sueldo percibido"
	Ocupacional		
	Técnico de Seguridad		"Las políticas de seguridad influyen positivamente en las percepciones sobre las compensaciones, siendo proporcionales y recíprocas a las buenas políticas institucionales"

Fuente. Autora

Las entrevistas establecen una discrepancia entre las medidas institucionales y sus consecuencias en la salud de las personas, desde la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional se generan políticas enfocadas en la salud de los trabajadores, sin embargo, desde el enfoque médico esta dimensión genera una serie de efectos negativos que al decir del técnico de seguridad las responsabilidades duales ocasionan una mayor complejidad a la “Doble presencia”.

Tabla 10

Criterio profesional de los grupos focales de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional sobre la “Doble Presencia”

Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
Dimensión de Doble Presencia	Subdirector de SSO	Entrevista	"Se implementan medidas como socialización de políticas de riesgos psicosociales, visitas



Categoría	Informante	Instrumento	Hallazgo
			domiciliarias e intervenciones en temas de alcohol y drogas por derivación familiar"
	Médica		"La doble presencia genera estrés, agotamiento mental, disociación de ideas, ansiedad, síndrome de burnout y problemas físicos como mala nutrición, insomnio, fatiga mental, problemas gastrointestinales y osteomusculares"
	Ocupacional		
	Técnico de Seguridad		"Las responsabilidades laborales y personales afectan la seguridad en el trabajo, aumentando la probabilidad de accidentes laborales"

Fuente. Autora

7. Discusión

Los resultados obtenidos brindan una visión general y profunda de la situación actual de la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la Universidad Nacional de Loja en relación a los riesgos psicosociales. De forma, que se identificó los principales riesgos psicosociales en función de las dimensiones que presentan un riesgo desfavorable para la salud del personal.

Con respecto a la dimensión de exigencias psicológicas al denotarse que el 75.71% de la población está expuesta a un nivel de riesgo desfavorable, siendo congruente con estudios previos donde se menciona que en el ámbito universitario la presencia de un alto nivel de presión psicológica. En el caso de los docentes “los principales riesgos psicosociales se asocian al estrés,



burnout y acoso laboral” (Carranco Madrid, Pando Moreno, & Aranda Beltrán, 2020, p.2), mismos que se dan por la necesidad de dar cumplimiento a altos estándares a nivel académico y la necesidad de requerir adaptarse al constante cambio del entorno académico. Esto se alinea con lo expresado por el Subdirector de Seguridad y Salud Ocupacional sobre la falta de cultura organizacional y el impacto que tiene sobre esta dimensión. La perspectiva médica que enfatiza sobre las enfermedades psicosomáticas respalda lo planteado por Leka y Jain (2010) quienes afirman que el bajo control de sus tareas desencadena graves consecuencias en la calidad de vida del personal, así como en la calidad de estudios servicios que se brinda a la comunidad universitaria.

Asimismo, en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, la población estudiada presenta un 67.14% de riesgo intermedio sugiriendo un equilibrio entre la demanda laboral y la oportunidad de desarrollar las capacidades profesionales, pues la realización de tareas rutinarias y que no sean de importancia para el colaborador genera desmotivación y estrés. Leka y Jain (2010) afirman “el bajo control del personal sobre sus tareas disminuye su capacidad cognitiva e incrementa el riesgo de agotamiento emocional e insatisfacción laboral” (p.12), lo que alinea con la perspectiva de la médica ocupacional sobre la identificación de efectos adversos como la baja producción y disociación de ideas. Sin embargo, el Subdirector de Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional manifiesta que el enfoque proactivo a través de la implementación de capacitaciones y reuniones buscan establecer nuevos objetivos y metodologías, alineándose con lo propuesto por Piero (2004) donde se menciona que el trabajo activo y desarrollo de habilidades debe tener un proceso continuo y adaptativo.

Mientras que, en la dimensión de inseguridad sobre el futuro se tiene un nivel intermedio con el 42.86%, lo que se traduce en incertidumbre laboral debido a las políticas públicas, y normas vigentes en el país, como se puede evidenciar en el estudio realizado por Moya Núñez (2023)



donde afirma que esta dimensión fue una de las más reportadas por los empleados debido a la temporalidad de su contrato y la necesidad de mantener un equilibrio entre el entorno laboral y las responsabilidades familiares. Los hallazgos cualitativos identifican tres factores críticos: la burocracia en los procesos de contratación, las políticas públicas deficientes y las demandas administrativas y de desempeño que coinciden con lo planteado por Ramírez-Ocaña et al. (2020), quienes señalan que estos elementos institucionales son determinantes en la percepción de la inseguridad laboral.

Seguidamente de la dimensión de Doble presencia que con 41.43% de riesgo intermedio, expresa el desequilibrio que enfrenta el personal de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables en cuanto a las responsabilidades domésticas y las laborales, porque estas exigencias son asumidas de forma síncrona, siendo la falta de autonomía o flexibilidad en el trabajo los agravantes en la afección de la salud y calidad de vida de los trabajadores así como en su desempeño laboral.(Pozo Eugenio, 2018) Desde lo cualitativo se revela una dicotomía entre las medias institucionales y sus efectos en la salud ocupacional con los hallazgos obtenidos en los grupos focales se evidencia la implementación de estrategias proactivas que se alinean con lo propuesto por Leka y Jain (2010), quienes enfatizan la importancia de un enfoque preventivo y de apoyo integral.

Por otra parte, los resultados relevantes en las dimensiones de apoyo social de la empresa y las compensaciones tienen un nivel de riesgo favorable en la salud de los colaboradores de esta facultad, evidenciando un entorno cooperativo y solidario. Pues, en base a un estudio realizado por Piero (2004) establece “una adecuada comprensión del sistema de trabajo y sus diversos componentes es la base para una intervención psicosocial con relación a los riesgos psicosociales” (p.180) a fin de tener un ambiente con niveles bajos de estrés y con buen nivel de bienestar



psicológico. Con los hallazgos cualitativos se profundiza esta comprensión del apoyo social de la empresa al revelar la importancia de los programas de prevención de riesgos psicosociales regulados por el Ministerio de Trabajo y Salud Pública. En cuanto a las compensaciones se reveló un sistema complejo y multifacético que generó una tensión significativa entre la perspectiva institucional y la realidad económica de los trabajadores. Dicha discrepancia es consistente con lo que señalan los autores Leka y Jain sobre la percepción de compensaciones que va más allá de los aspectos monetarios e incluye el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo.

Con la aplicación del enfoque mixto, se obtuvo una visión integral de los riesgos psicosociales que permiten abordar la complejidad de los factores de riesgo psicosocial en función de datos y la percepción subjetiva a fin de entender la experiencia y perspectiva de los empleados sobre estos riesgos.

Adicionalmente, con la muestra seleccionada, se garantiza una participación representativa y diversa de cada grupo, asegurando que los resultados obtenidos demuestran la realidad actual de la facultad para el desarrollo de planes de intervención efectivos, Sin embargo, una limitante importante es la participación voluntaria que puede ocasionar que los colaboradores que se encuentren con una mayor afectación en su salud a causa de los riesgos psicosociales declinen de su participación generando un vacío del 22.22% de participación en la investigación.

Por otra parte, el enfoque utilizado permite establecer una base sólida para la creación, desarrollo y ejecución de planes de intervención para mejorar el entorno laboral de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables, a partir de entender el impacto de estos riesgos desde varias ópticas y dar respuesta a la pregunta central de esta investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo, docente y



1888 trabajadores de la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad?

Los riesgos psicosociales que enfrenta el personal de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables son un alto grado de presión emocional, sobre carga de trabajo, limitación en el crecimiento profesional, inestabilidad contractual y desequilibrio entre la vida personal y laboral, mismos que se reflejan en el alto nivel de riesgo en la dimensión de Exigencias Psicológicas, y el nivel intermedio de riesgo en las dimensiones de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Inseguridad sobre el futuro y Doble Presencia.

Finalmente, el diseño de medidas para mitigar los riesgos psicosociales en la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables debe enfocarse en las dimensiones de exigencias psicológicas, inseguridad laboral y doble presencia. Por ende, las estrategias propuestas incluyen programas de capacitación continua, actividades recreativas, horarios flexibles y evaluaciones periódicas que se alinean con la promoción de un ambiente organizacional saludable. Además, es importante fomentar una cultura organizacional sólida a través de políticas claras que reduzcan el impacto del estrés y mejoren la salud mental del personal.

La implementación de contratos estables y la mejora en la comunicación institucional son esenciales para disminuir la inseguridad laboral, mientras que el fortalecimiento del apoyo social mediante actividades colaborativas promoverá un ambiente más resiliente y contribuirá a la calidad del entorno laboral.



8. Conclusiones

Los riesgos psicosociales en el campo universitario integran una problemática que requiere un alto nivel de atención en el contexto de la Facultad de Energía las Industrias y Recursos Naturales No Renovables, se enfatiza en las dimensiones de exigencias psicológicas, inseguridad laboral y doble presencia, que den paso a una gestión integral del entorno de trabajo que promueva un ambiente saludable y sostenible.

Los hallazgos obtenidos a través del cuestionario SUSESO ISTAS 21, reflejaron una tendencia de exposición al riesgo psicosocial desfavorable e intermedio en el personal de la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables especialmente en el grupo de docentes causados por su situación contractual y sobre carga laboral.

La propuesta de intervención integra el diseño de estrategias de prevención y mitigación en función de los resultados obtenidos con la presente investigación para fomentar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales al igual que, en el desarrollo profesional y salud de los colaboradores de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la Universidad Nacional de Loja.



9. Recomendaciones

El cuestionario SUSESO ISTAS 21 es un instrumento con validación internacional y eficaz para la evaluación de los riesgos psicosociales en el área universitaria. Sin embargo, para potenciar la participación de la población de estudio, es fundamental la implementación de una metodología que incentive a la colaboración activa de los participantes, por ejemplo: las campañas informativas, reconocimientos o incentivos que permitan obtener datos de mayor representatividad.

La replicación de este estudio, utilizando una metodología fundamentada en el análisis correlacional, permite la identificación de los riesgos psicosociales y la relación que existe entre sus variables a fin de enriquecer la comprensión del fenómeno estudiado.

El análisis de los riesgos psicosociales, a través de nuevos estudios para las diferentes facultades que conforman la Universidad Nacional de Loja, ampliará el panorama sobre la realidad que enfrenta la comunidad universitaria y motivará al rediseño de las políticas y programas de prevención en relación al bienestar integral de los colaboradores.



10. Bibliografía

- Ámbar Deschamps Perdomo. Grupos focales como medida preventiva psicosocial en ámbito sanitario. *Rev. Asoc Esp Espec Med Trab* 2021; 30(2): 133-141 Arispe Alburquerque, Claudia Milagros; Yangali Vicente, Judith Soledad; Guerrero
- Bejarano, María Auxiliadora; Lozada de Bonilla, Oriana Rivera; Acuña Gamboa, Luis Alan; Arellano Sacramento, César. (2020). *La investigación científica*. UIDE. Guayaquil. 131p.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Carranco Madrid, S., Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4(1(Esp)), 316-331. doi:10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331
- Carvajal, A. y Centeno, C. (2006). ¿Cómo hacer una investigación cualitativa? *Investigación y Educación en Enfermería*, 24(2), 136-144.
- Christensen, J. (2000). Person-environment fit: an ecological approach to career counseling. *Adolescence*, 35(137), 505-512.
- CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. (2008).
- Connelly, L. M. (2019). *Understanding Research. An overview of the essentials*. Human Kinetics Europe.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Cueva, M. & Merino, J. (2019). Prevalencia de síndrome de Burnout en docentes de instituciones fiscales. *Dominio de las Ciencias*, 5(4), 525-542.



- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293–318.
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico y organización*. México: Plaza y Valdés.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE handbook of qualitative research*. Sage.
- Dominelli, L. (1997). *Sociology for social work*. Macmillan International Higher Education.
- Dulzaides, M. y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2).
- Edimansyah, B. A., et al. (2008). Self-perceived depression, anxiety, stress and their relationships with psychosocial job factors in male automotive assembly workers. *Industrial Health*, 46(1), 90–100.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. L. Stuart.
- Espino-Porras, C. L., De Luna-López, M. C., Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E. J., Brito-Cerino, M. I., & Gómez-Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 317-327. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- Gavilán Sabiote, M. (s. f.). *Riesgos psicosociales. Síndrome de Burnout y Autoestima*.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional*. Perú: USMP.
- Gitterman, A. y Germain, C. B. (2008). *The life model of social work practice: Advances in theory and practice*. Columbia University Press.
- González Castro, I., Vázquez García, M. A., & Zavala Guirado, M. A. (2021). La desmotivación y su relación con factores académicos y psicosociales de estudiantes universitarios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(2), e1392. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1392>



- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Philippines: Addison-Wesley.
- Hearn, G. (1958). *Theory building in social work*. Toronto University Press.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hidalgo, G., & Pérez, J. (2021). Riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes universitarios de Ecuador. *Psicogente*, 24(45), 1-18.
- ISTAS. (2003). CuestionarioISTAS21. 1-10.
- Jordán Arias, B. F., & Meza Bone, I. G. (2016). UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA Título del Proyecto de Investigación: Autores.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.
- Kuoppala, J., et al. (2008). Leadership, job well-being, and health effects. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8), 904-915.
- Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71, 61-67.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Martínez-Mejía, E. (2022). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2). <https://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.



Ministerio de Trabajo. (2017). Registro Oficial No 16.

<https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/Acuerdo%20Ministerial%20Nro.%20MDT-2017-0082.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). Resolución No. C.D. 390: Reglamento del Instrumento Técnico de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Quito, Ecuador.

Ministerio del Trabajo. (2017). La prevención de riesgos laborales con enfoque de género en Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LA-PREVENICI%C3%93N-DE-RIESGOS-LABORALES-FINAL.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2020). Seguridad y salud en el trabajo: Logros alcanzados. <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-logros-alcanzados/>

Ministerio del Trabajo. (2021). Acuerdo No. MDT-2021-267: Instructivo para la elaboración de la matriz de riesgos laborales. Quito, Ecuador.

Morán, M. (2015a, enero 7). Crecimiento económico. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Morán, M. (2015b, enero 7). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Morán, M. (2015c, enero 7). Salud. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.

Organización Internacional del Trabajo. (2024). C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Ilo.org.



https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Raúl, A., Ledesma Huerta, C., Del Trabajo, M., Héctor, A., Guano, O., Jaime, P., & Lara, J. (2021).
AUTORIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO AGRADECIMIENTOS A LOS
INTEGRANTES DE LA MESAS DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DE LA
GUÍA.

Salazar Torres Maria del Carmen. (2024). Riesgos Psicosociales en el personal administrativo,
docentes y trabajadores de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales
No Renovables de la UNL, en la actualidad.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades. (2017). Plan Nacional de Desarrollo
2017- 2021. Gob.ec. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2017-2021.compressed.pdf>

Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés
percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Universidad Nacional de Loja. (2010). Seguridad y Salud Ocupacional. Universidad Nacional de
Loja. <https://www.unl.edu.ec/comunidad/seguridad-salud-ocupacional>



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

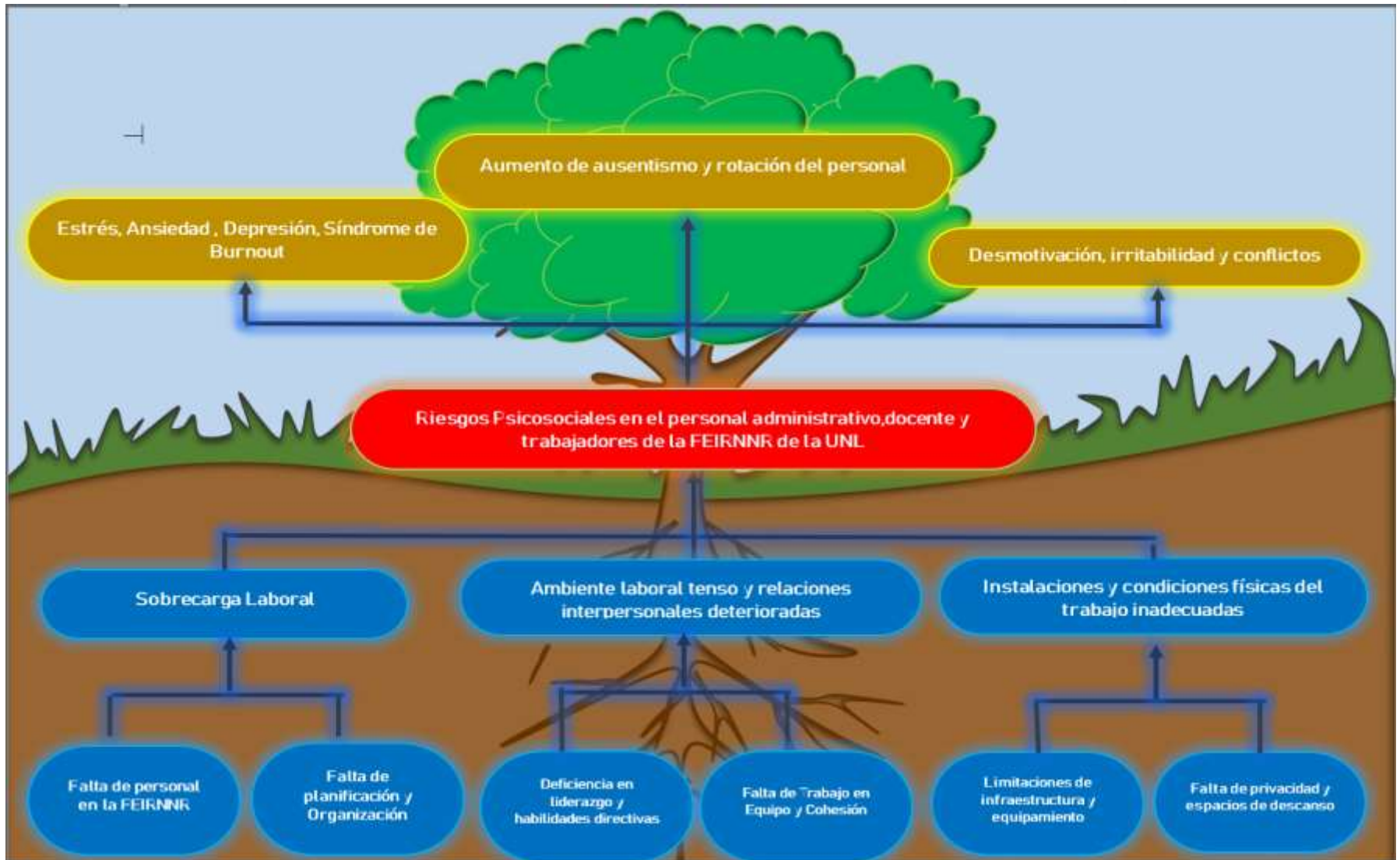
11. Anexos

Anexo 1. Certificado de Aceptación.

	unl	Universidad Nacional de Loja	Dirección de Talento Humano
Memorando Nro.: UNL-DTH-2024-0335-M			
Loja, 28 de febrero de 2024			
PARA:	Sra. Johanna Maribel Quizpe Oviedo Personal Academico Ocasional I Tiempo Completo		
ASUNTO:	Autorización para realizar trabajo de Tesis		
En atención al Oficio.: UNL-UEDL-CTS-2024-0070, de fecha 19 de febrero de 2024, en el cual manifiesta:			
<i>"...Por lo expuesto y conocedora de su espíritu de colaboración y apoyo con la formación de profesionales idóneos para la sociedad, le solicito muy comedidamente, se permita a la estudiante del Ciclo VII paralelo "B", María del Carmen Salazar Torres, realizar su trabajo de tesis denominado "Riesgos Psicosociales en el personal administrativo, docente y trabajadores de la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la UNL en la actualidad", en la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional dirigida por el Lcdo. Diego Paul Falconí Espinosa Mgtr, cabe señalar que en la conversación con el subdirector de SSSO se indicó que está de acuerdo en apoyar el proyectos de tesis, mismo que contribuirá al cumplimiento de los requerimientos del Ministerio de Trabajo en lo que respecta a programa de Riesgos Psicosociales tengo la convicción que el aporte será significativo para su sociedad..."</i>			
Por lo expuesto, me permito informar que se autoriza su requerimiento para que la estudiante María del Carmen Salazar Torres, realice su trabajo de tesis denominado "Riesgos Psicosociales en el personal administrativo, docente y trabajadores de la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la UNL en la actualidad", en la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional.			
Con sentimientos de distinguida consideración.			
Atentamente,			
Documento firmado electrónicamente			
Sra. Alexandra Isabel Jaramillo Espinosa DIRECTORA DE TALENTO HUMANO			
Copia:	Sr. Diego Paul Falconí Espinosa Subdirector de Seguridad y Salud Ocupacional		
		ALEXANDRA ISABEL JARAMILLO ESPINOSA	
*Documento firmado electrónicamente por Sra.			
Educamos para Transformar			



Anexo 2. *Árbol de Problemas*





Anexo 3. Relación entre los objetivos de investigación y preguntas científicas

Tema: Riesgos psicosociales en el personal administrativo, docentes y trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja en la actualidad	
P.G: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo, docente y de trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja en la actualidad?	O.G: Analizar los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo, docente y de trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad
P.E.1: ¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan al personal administrativo, docente y de trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja?	O.E.1: Establecer una base teórica y metodológica de los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo, docente y de trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad
P.E.2: ¿Cómo influyen los factores psicosociales en el bienestar y desempeño del personal administrativo, docente y trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja?	O.E.2: Identificar los riesgos psicosociales que enfrenta el personal administrativo, docente y de trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja
P.E.3: ¿Cuáles son las posibles estrategias de intervención para mitigar los riesgos psicosociales identificados para el personal administrativo, docente y de trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja?	O.E.3: Diseñar medidas y estrategias de intervención para mitigar los riesgos psicosociales identificados en el personal administrativo, docente y de trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja



UNL

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Anexo 4. Ficha Bibliográfica

Universidad Nacional de Loja						
Carrera de Trabajo Social						
Unidad de Educación a distancia y en línea						
N°	Autor(es)	Título del Artículo	Revista	Año	Categorías	Citas Claves
1	Hidalgo, G.; Pérez, J.	Riesgo psicosocial y estrés laboral en docentes universitarios de Ecuador	Psicogente	2021	Riesgos psicosociales	"Los principales riesgos psicosociales detectados en empresas privadas y públicas son el estrés laboral, el síndrome de burnout, la violencia y el acoso laboral"
2	Jordán Arias, B. F.; Meza Bone, I. G.	Evaluación de los riesgos psicosociales que influyen en el ambiente laboral del personal administrativo y docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo	UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA	2016	Estrés Laboral	"La sobrecarga laboral y las exigencias administrativas son factores críticos que afectan negativamente el bienestar del personal"



3	Jordán Arias, B. F.; Meza Bone, I. G.	Prevalencia de síndrome de Burnout en docentes de instituciones fiscales	Dominio de las Ciencias	2019	Síndrome de Burnout	"La sobrecarga de trabajo y las altas demandas laborales son las principales fuentes de estrés"
4	González, L.	Estrés laboral en el sector educativo	Ministerio del Trabajo	2020	Estrés Laboral	"El estrés laboral en el sector educativo se debe principalmente a la sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir con plazos ajustados y las demandas administrativas"
5	Kuoppala, J.; et al.	Leadership, job well-being, and health effects	Journal of Occupational and Environmental Medicine	2008	Bienestar Laboral	"Un liderazgo adecuado puede mejorar significativamente el bienestar y la salud laboral de los empleados"



6	Leka, S.; Van Wassenhove, W.; Jain, A.	Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions	Safety Science	2015	Prevención de Riesgos	"La prevención de riesgos psicosociales es posible mediante la implementación de estrategias adecuadas y la evaluación continua"
7	Martínez-Mejía, E.	Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales	CIENCIA ergo-sum	2022	Factores Psicosociales	"Los factores psicosociales en el trabajo pueden progresar desde riesgos hasta elementos protectores, dependiendo de las condiciones laborales y el apoyo social"
8	Maslach, C.; Leiter, M. P.	Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry	World Psychiatry	2016	Burnout	"El síndrome de burnout es un problema significativo en el entorno laboral y puede tener graves implicaciones para la salud mental"



9	Ministerio del Trabajo	Resolución No. C.D. 390: Reglamento del Instrumento Técnico de Evaluación de Riesgos Psicosociales	Quito, Ecuador	2015	Regulación	"La resolución establece la necesidad de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el entorno laboral para proteger la salud de los trabajadores"
10	Salazar Torres, M. C.	Riesgos Psicosociales en el personal administrativo, docentes y trabajadores de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la UNL, en la actualidad	Universidad Nacional de Loja	2024	Riesgos psicosociales	"El estudio revela una alta prevalencia de riesgos psicosociales entre el personal de la facultad, lo que afecta su bienestar y desempeño laboral"





Instrumento: Cuestionario ISTAS21 Versión Breve

Riesgos Psicosociales en el personal docente, servidores y trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad

Estimados colaboradores, me complace extender la invitación para participar en la Encuesta de Riesgos Psicosociales dirigido al personal docente, servidores y trabajadores de la Facultad de Energía, como parte del Trabajo de Integración Curricular denominado "Riesgos Psicosociales en el personal docente, servidores y trabajadores de la FEIRNNR de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad" desarrollado por la estudiante María del Carmen Salazar Torres, bajo la dirección de la Dra. Betti del Cisne Reyes Masa Mgtr., y en coordinación con la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional de Loja.

El instrumento empleado en la investigación es el Cuestionario ISTAS 21 en su versión breve, validado científicamente y utilizado ampliamente en varios países de Latinoamérica y Europa para la evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, pues aborda los aspectos de carga de trabajo, exigencias emocionales, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo entre otros, demostrando su solidez metodológica y capacidad para identificar de manera precisa los potenciales riesgos psicosociales. Es fundamental destacar que la información proporcionada en esta encuesta será tratada con estricta confidencialidad y utilizada con fines estadísticos y de mejora continua, por ende, ningún dato personal será revelado ni empleado para fines diferentes a los establecidos.

¿Desea usted participar de esta investigación?

Sí

No



Sección General de Datos Demográficos, de Salud y Laborales.

Esta sección tiene como objetivo recopilar la información general sobre usted y su entorno laboral. Es importante que responda las preguntas con honestidad porque los datos proporcionados son fundamentales para realizar un análisis preciso de los riesgos psicosociales presentes en la Facultad de Energía, Industrias y Recursos Naturales No Renovables.

1. Cédula de Identidad:

2. Género:

Masculino

Femenino

Otro

3. ¿Qué edad tiene?

Menos de 25 años

Más de 35 hasta 45 años

Más de 45 años hasta 55 años

Más de 55 años hasta 65 años

Más de 65 años

4. ¿Cuál es su ocupación?

Docente

Servidor Administrativo

Trabajador

5. ¿Cuál es su modalidad de contrato?

Contrato por Servicios Ocasionales



- Contrato por Servicios Profesionales
- Nombramiento Provisional
- Nombramiento Definitivo
- Código de Trabajo

6. ¿A qué carrera/área pertenece usted?

- Administrativa
- Carrera de Ingeniería Automotriz
- Carrera de Computación
- Carrera de Electricidad
- Carrera de Electromecánica
- Carrera de Minas
- Carrera de Telecomunicaciones
- Otros

7. ¿Cuál es el tiempo asignado semanalmente para la realización de sus tareas?

- Cuarto de tiempo (10 horas)
- Medio Tiempo (20 horas)
- Tiempo Completo (40 horas)

Sección Específica de Riesgo Psicosocial

En esta sección del Cuestionario ISTAS 21, se evalúan diferentes dimensiones del riesgo psicosocial a las que se puede estar expuesto en su entorno laboral como:

1. Exigencias Psicológicas
2. Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo
3. Inseguridad sobre el futuro



- 4. Apoyo social y calidad de liderazgo
- 5. Estima o Compensación
- 6. Doble Presencia

Dimensión de Exigencias Psicológicas

Evalúa los aspectos como la carga de trabajo, tanto en términos cuantitativos y cualitativos, así como a exigencias emocionales y sensoriales en su trabajo

De acuerdo a su realidad, por favor seleccione la respuesta:

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día					
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
¿Su trabajo requiere atención constante?					
Considera usted, ¿Qué la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades



En esta dimensión se evalúa el grado de control que tiene sobre su trabajo, las oportunidades para desarrollar sus habilidades y el nivel de participación en la toma de decisiones.

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
¿Su trabajo permite que aprenda nuevas cosas?					
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
¿Siente que la Universidad Nacional de Loja tiene una gran importancia para usted?					
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					
¿Se le exige cosas contradictorias en el trabajo?					
¿Recibe la información necesaria para realizar su trabajo?					

Dimensión Inseguridad sobre el Futuro



Aborda la preocupación por la posible pérdida del empleo e inseguridad sobre las perspectivas en el desarrollo profesional.

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Usted está preocupado por si lo trasladan a otra área de trabajo contra su voluntad?					
¿Usted está preocupado por si le cambian el horario de entrada y salida contra su voluntad?					
¿Usted está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
¿Usted está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
¿Usted está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					

Dimensión Apoyo Social en la Empresa

Analiza el apoyo que recibe de sus compañeros y superiores, así como la calidad del liderazgo ejercido por sus jefes directos.



	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato/a superior?					
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
¿Existe un buen ambiente de trabajo con sus compañeros?					

Dimensión Compensaciones

Evalúa el reconocimiento y trato justo que el colaborador recibe en su entorno laboral

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Recibe usted un trato justo en su área de trabajo?					



La solución de conflictos ¿se realiza de manera justa?					
¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?					

Dimensión Doble Presencia

Explora la conciliación entre las demandas laborales y las responsabilidades del colaborador en el ámbito personal.

	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
¿Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado del adulto mayor, etc.)?					
Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					



Anexo 6. Guía Semi- estructurada

Universidad Nacional de Loja					
Carrera de Trabajo Social					
Unidad de Educación a distancia y en línea					
<i>Sinopsis de entrevista</i>					
Lugar:	SSSO	Fecha:	02-07-2024	Hora:	17:00
Situación:	Entrevista				
Actores:	Subdirector de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional Médica de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional Técnico de Seguridad de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional				
Propósito:	Diseñar las medidas y estrategias de intervención para mitigar los riesgos psicosociales que han sido identificados en el personal administrativo, docente y trabajadores de la FEJRNRR de la Universidad Nacional de Loja				
<i>Categoría/ Dimensiones</i>	<i>Segmento/indicadores</i>	<i>Evidencia lingüística</i>			
Dimensión de Exigencias Psicológicas	Identificación de factores de riesgo específicos.	P1_Subdirector: ¿Cuáles cree que son las principales causas de las altas exigencias psicológicas identificadas en el cuestionario? P2_Subdirector: ¿Qué medidas ha implementado para reducir estas exigencias? P1_Médica: ¿Qué impacto tienen las altas exigencias psicológicas en la salud de los empleados? P2_Médica: ¿Qué intervenciones médicas o de apoyo podrían ser útiles para reducir el estrés psicológico? P1_Técnico: ¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en las exigencias psicológicas de los empleados? P2_Técnico: ¿Qué medidas de seguridad se han implementado para reducir el estrés relacionado con el trabajo?			
Dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades		P1_Subdirector: ¿Cómo se promueve el desarrollo de habilidades entre los empleados? P1_Médica: ¿Cómo afecta el desarrollo de habilidades a la salud mental y física de los empleados? P1_Técnico: ¿Cómo se relaciona el entorno de trabajo con el desarrollo de habilidades?			
Dimensión de Inseguridad sobre el futuro		P1_Subdirector: ¿Qué factores contribuyen a la inseguridad laboral entre los empleados? P1_Médico: ¿Qué efectos tiene la inseguridad laboral en la salud de los empleados? P1_Técnico: ¿Qué aspectos de seguridad pueden influir en la percepción de inseguridad laboral?			
Dimensión Apoyo Social en la Empresa		P1_Subdirector: ¿Cómo evalúa el nivel de apoyo social dentro de la empresa? P1_Médico: ¿Cómo contribuye el apoyo social al bienestar de los empleados? P1_Técnico: ¿Qué medidas de seguridad se implementan para facilitar un entorno de trabajo más colaborativo y de apoyo?			
Dimensión de Compensaciones		P1_Subdirector: ¿Cómo considera que se manejan las compensaciones en la empresa? P1_Médica: ¿Qué relación existe entre las compensaciones y la salud de los empleados? P2_Técnico: ¿Cómo pueden las políticas de seguridad influir en las percepciones sobre las compensaciones?			
Dimensión de Doble Presencia		P1_Subdirector: ¿Qué medidas se implementan para ayudar a los empleados a equilibrar mejor estas responsabilidades? P1_Médica: ¿Qué impacto tiene la doble presencia en la salud de los empleados? P1_Técnico: ¿Cómo afectan las responsabilidades laborales y personales a la seguridad en el trabajo?			



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Anexo 7. Validación de Instrumentos



Betti del Cisne Reyes Masa

para mí ▾

mié, 3 jul, 9:21



Estimada estudiante su instrumento está aprobado, es importante ya presentar los resultados y su análisis.

saludos

Atentamente,

Dra. Betti Reyes Masa, Mg. Sc.

DIRECTORA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

DOCENTE TITULAR E INVESTIGADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

celular 0996656689





Anexo 8. Plan de Intervención

Plan de Intervención de riesgos psicosociales identificados en la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables.

a. Antecedentes

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral son de gran importancia debido al impacto que tienen sobre el bienestar integral de los trabajadores, en diversos estudios se ha demostrado que las dimensiones de exigencias emocionales y doble presencia generan problemas de estrés, emocionales y físicos. Ante esta situación organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo enfatizan en la importancia de abordar los riesgos psicosociales a través de políticas y estrategias que promuevan un adecuado ambiente laboral.

En el caso de la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables de la Universidad Nacional de Loja a través de una investigación académica se obtuvo como resultados que las dimensiones de exigencias emocionales presenta un nivel desfavorable para salud del personal, mientras que las dimensiones de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Inseguridad sobre el futuro y la Doble presencia tienen un nivel de exposición intermedio en relación a la salud de los colaboradores, generando altos niveles de estrés, tensión emocional y enfermedades relacionadas con patologías psicosomáticas.



Mismos que han sido sustentados con los resultados obtenidos mediante el cuestionario SUSESO ISTAS 21 en su versión breve, donde los principales hallazgos establecen que el 75.71% del personal tiene un nivel desfavorable que se relaciona con la carga emocional que genera sus roles, mientras que las otras dimensiones mencionadas arrojaron el 67.14%, 42.86% y 41.43%, respectivamente de exposición intermedia, que fueron complementados con el análisis profesional de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional, donde se enfatiza que el personal suele ocultar sus emociones y frustración que afecta negativamente a su salud.

Los riesgos psicosociales no solo impactan a la salud de las personas, sino que afecta de forma directa a la productividad y clima laboral, por ello, es importante el desarrollo de un plan de intervención que aborde la problemática planteada.

b. Justificación

El diseño del plan de intervención se alinea con las directrices planteadas a nivel nacional e internacional en materia de salud y seguridad laboral por organismos como: Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Salud Pública del Ecuador y Ministerio del Trabajo, brindando a la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables la adopción de prácticas a nivel mundial que están alineadas con el bienestar de sus colaboradores.



A nivel organizacional un ambiente laboral saludable y sostenible contribuye al aumento de satisfacción laboral, innovación y eficiencia, a fin de reducir la carga emocional y proporción de herramientas para la gestión de estrés.

c. Marco Institucional

Localización física y cobertura espacial

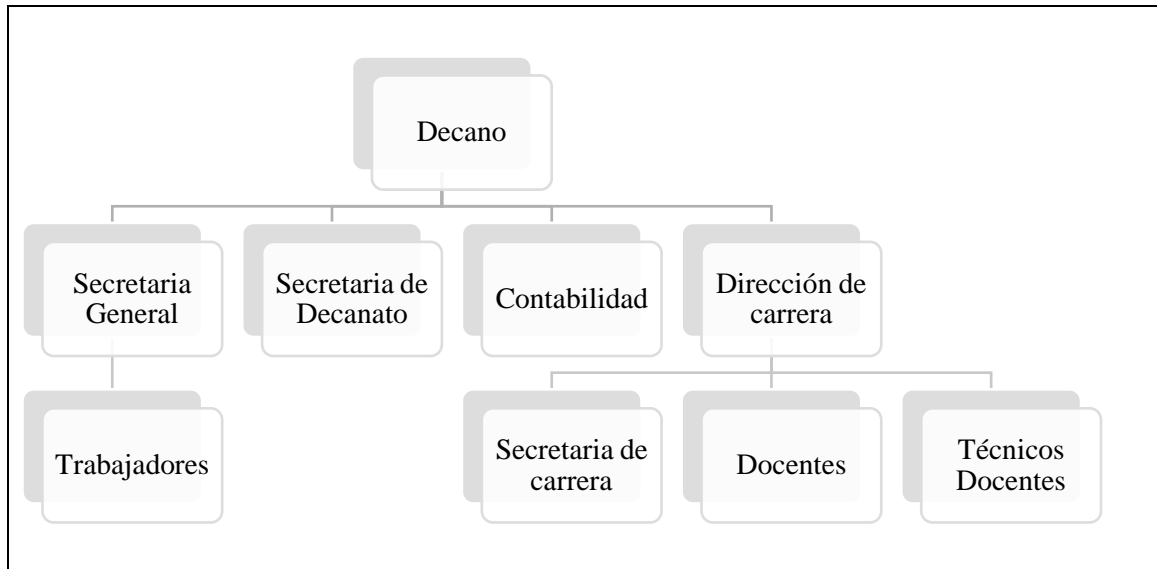
En la ciudad de Loja, en la ciudadela universitaria “Guillermo Falconí Espinosa” se ubica la Universidad Nacional de Loja que aloja a la Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables que esta conformada por un área administrativa, 6 carreras: Ingeniería Automotriz, Computación, Electricidad, Electromecánica, Minas y Telecomunicaciones. Por ende, el plan de intervención esta dirigido al personal docente, administrativo y trabajadores de esta facultad a fin de que todo el personal se beneficie de las iniciativas y medidas que mejoren el bienestar emocional desde en enfoque holístico y equitativo.

Organización funcional y administrativa

La Facultad de Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables se encuentra liderada por el señor decano de la facultad, seguido de secretaria del decanato, secretaria general, dirección de cada carrera, docentes y trabajadores.

Ilustración 1

Organigrama de la FEIRNNR



d. Objetivo

Ejecutar estrategias de intervención psicosocial durante el segundo periodo del 2024 en la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables para promover un entorno laboral saludable.

e. Metas:

- Reducir en un 75% el nivel de riesgo psicosocial identificado en el personal de la FEIRNNR relacionado con las exigencias psicológicas
- Desarrollar estrategias de conciliación entre lo laboral y familiar que contribuyan a mejorar la situación de doble presencia en los colaboradores.
- Fortalecer la percepción de la seguridad laboral del personal que integra la Facultad de la Energía, las Industrias y Recursos Naturales No Renovables.
- Implementar adaptaciones en el entorno laboral para el personal que se ha identificado en riesgo.



- Establecer un sistema de seguimiento personalizado para los colaboradores que han sido identificados con niveles de riesgos desfavorables.

f. Beneficiarios:

Beneficiarios	
<i>Directos</i>	<i>Indirectos</i>
Docentes	Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional
Administrativos	Comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Loja
Trabajadores	Tesista

g. Plan de Acción:

Actividad 1			
Tema: Intervención individual en gestión de exigencias psicológicas			
Objetivo: Desarrollar estrategias para la gestión de la carga mental y emocional del personal de la FEIRNNR			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultado Esperado
Evaluación Individual	Personal con niveles desfavorables de riesgo psicosocial	8 Sesiones de 1 hora diaria.	Disminución de un 45 % de los indicadores de exigencias psicológicas en el
Socialización de técnicas de gestión del tiempo			



Plan de autocuidado	en exigencias psicológicas. Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional		personal de la FEIRNNR
Actividad 2			
Tema: Grupo de apoyo para el personal identificado con un nivel desfavorable en doble presencia			
Objetivo: Aplicar estrategias de apoyo organizacional para el personal con dificultades en la conciliación de lo laboral y familiar			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultado Esperado
Diagnóstico de necesidades de conciliación	Personal con nivel intermedio-desfavorable en doble presencia. Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional	Sesiones quincenales de 2 horas.	Implementación de al menos dos estrategias por participante.
Desarrollo de redes de apoyo			
Negociación de adaptaciones laborales			
Actividad 3			
Tema: Programa de Desarrollo y Seguridad Profesional			



Objetivo: Robustecer la percepción de la seguridad laboral a través del desarrollo de competencias profesionales			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultado Esperado
Análisis de competencias críticas	Colaboradores de la FEIRNNR Universidad Nacional de Loja	4 meses	El 80% de participantes cuentan con su plan de desarrollo ejecutado.
Formación en áreas de especialización			
Plan de desarrollo profesional			
Actividad 4			
Tema: Intervención en adaptaciones del trabajo			
Objetivo: Ejecutar modificaciones en las condiciones de trabajo del personal que presenta riesgos psicosociales significativos.			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultado Esperado
Evaluación ergonómica y psicosocial del puesto	Personal de la FEIRNNR	3 meses	Un 60% del personal de la FEIRNNR cuenta con sus adaptaciones implementadas.
Diseño de adaptaciones			



específicas y razonables			
Seguimiento de la efectividad de las adaptaciones			
Actividad 5			
Tema: Sistema de seguimiento individual y grupal			
Objetivo: Determinar un sistema de monitoreo personal para los colaboradores identificados con riesgos psicosociales.			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultado Esperado
Evaluaciones periódicas individuales	Personal de la FEIRNNR.	6 meses	Seguimiento documentado de un 80% del personal en riesgo.
Ajuste en intervenciones	Subdirección de Seguridad y Salud		
Medición del impacto de los riesgos psicosociales	Ocupacional Universidad Nacional de Loja		

h. Bibliografía



- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley.