



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional De Loja

Unidad de Educación a Distancia y En Línea

Carrera de Trabajo Social

Riesgos Psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad

Trabajo de Integración Curricular,
previo a la obtención del Título de
Licenciada en Trabajo Social

AUTORA:

Cira Holanda Gordillo Rojas

DIRECTORA:

Lcda. Jenny del Cisne Jaramillo Rosario. Mgtr.

Loja – Ecuador

2025

Certificación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **JARAMILLO ROSARIO JENNY DEL CISNE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Riesgos Psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja**, en la actualidad, perteneciente al estudiante **CIRA HOLANDA GORDILLO ROJAS**, con cédula de identidad N° **1103171862**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 18 de Febrero de 2025


JENNY DEL CISNE
JARAMILLO ROSARIO
F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-001170

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, **Cira Holanda Gordillo Rojas**, 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 del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma: Cira Holanda Gordillo Rojas

Cédula de Identidad: 1103171862

Fecha: 31/03/2025

Correo electrónico: cira.gordillo@unl.edu.ec

Teléfono: 0981297436

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

Yo, **Cira Holanda Gordillo Rojas**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado **Riesgos Psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria 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 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, suscribo, en la ciudad de Loja, a los treinta y un días del mes de marzo del dos mil veinticinco.

Autora: Cira Holanda Gordillo Rojas.

Cédula: 1103171862

Dirección: Avenida 8 de diciembre y El Tribuno “Conjunto Residencial La Gran Manzana”

Correo electrónico: cira.gordillo@unl.edu.ec

Teléfono: 0981297436

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lcda. Jenny del Cisne Jaramillo Rosario. Mgtr

Directora del Trabajo de Integración Curricular

Dedicatoria

Infinitas gracias primeramente a Dios por regalarme la vida, la fortaleza y sabiduría cada día para cumplir cada meta en mi vida.

A mi esposo Franco, por su amor incondicional y soporte constante en cada paso de este proceso.

A mis hijos Diego, Pablo y Sofía que son la luz de mi vida y la inspiración detrás de cada esfuerzo, a mis bebés Isaí y Rebecca por su amor y ser una fuente de alegría en momentos de cansancio, a Estefanía por brindarme su apoyo y energía positiva.

A mis padres Ángel Polibio e Irma Bolivia, cuyas enseñanzas y valores están siempre conmigo, aunque no estén físicamente presentes. Su legado vive en mí por siempre.

De manera especial a mi querida hermana María, por ser mi apoyo incondicional, confidente y compañera en cada momento de mi vida. A toda mi familia que ha estado en este viaje, gracias por su afecto y aliento siempre.

Este Trabajo de Integración Curricular es un reflejo de nuestra unión y un testimonio de nuestra fuerza juntos.

Cira Holanda Gordillo Rojas

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Unidad de Educación a Distancia y en Línea, a la carrera de Trabajo Social, a la dirección, al personal administrativo y sobre todo al personal docente por darme la oportunidad de formar parte de esta comunidad y por brindarme su apoyo a lo largo de todo mi proceso formativo, cada uno de sus conocimientos y experiencias compartidas serán aprovechadas no solo en mi vida profesional sino también personal.

Asimismo, considero oportuno agradecer a la Mgtr. Jenny del Cisne Jaramillo Rosario directora del trabajo de integración curricular, quien a través de sus conocimientos y orientaciones me supo guiar en el desarrollo del presente trabajo. Además, reitero mi agradecimiento por estar presente a lo largo de todo el proceso de elaboración del presente trabajo brindándome sus conocimientos y sugerencias para culminar el mismo.

Agradezco profundamente al Lic. Diego Paúl Falconí Espinosa subdirector de Seguridad y Salud Ocupacional, su colaboración ha sido fundamental para el éxito de este trabajo, y valoro mucho el tiempo y esfuerzo que ha dedicado a brindarme su conocimiento y asesoría.

Finalmente, expreso mis más sinceros agradecimientos a la Facultad Agropecuaria y de Recursos Naturales Renovables de la Universidad Nacional de Loja dirigida por el Doctor Roosevelt Armijos Tituana, Decano, por su colaboración, amabilidad, y tiempo concedido a lo largo de la realización del trabajo de campo del presente Trabajo de Integración Curricular.

Gracias a todas las personas que de alguna manera u otra aportaron al presente trabajo de investigación.

Cira Holanda Gordillo Rojas



UNL

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de Figuras	viii
Índice de Tablas	viii
Índice de Anexos	viii
1. Título	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
4.1. Antecedentes	6
4.2. Bases teóricas.....	6
4.2.1. <i>Riesgos psicosociales</i>	6
4.2.2. <i>Labor del trabajador social frente a los riesgos psicosociales</i>	8
4.3. Bases Legales.....	9
5.3.1. <i>Constitución de la República del Ecuador (2008)</i>	9
5.3.2. <i>Código del Trabajo</i>	10
4.4. Base Histórica	10
4.4.1. <i>Evolución Histórica del Problema</i>	10
4.5. Variables de investigación	11
5. Metodología	12
5.1 Área de estudio	12
5.2. Procedimiento	13
5.2.1. <i>Enfoque metodológico</i>	13
5.2.2. <i>Técnicas e instrumentos</i>	13
5.2.3. <i>Tipo de diseño utilizado</i>	14
5.2. Unidad de Estudio.....	14
5.2.1. <i>Población, muestra y tamaño de muestra</i>	14
5.3. Procesamiento y análisis de datos.....	14
6. Resultados.....	15
6.1. Riesgos Psicosociales.....	16
6.1.1 <i>Tiempo de trabajo</i>	16
6.1.2. <i>Carga de trabajo</i>	17
6.1.3. <i>Demandas psicológicas</i>	18
6.1.4. <i>Variedad/contenido de trabajo</i>	18
6.1.5. <i>Participación / Supervisión</i>	19
6.2. Entorno Laboral	20
6.2.1 <i>Relaciones y apoyo social</i>	20
6.3. Triangulación	21
6.3.1. <i>Tiempo de trabajo y Relaciones y apoyo social</i>	21
6.3.2. <i>Carga de trabajo y Relaciones y apoyo social</i>	22
6.3.3. <i>Demandas psicológicas y Relaciones y apoyo social</i>	23
6.3.4. <i>Variedad/contenido del trabajo y Relaciones y apoyo social</i>	24



6.3.5. Participación/supervisión y Relaciones y apoyo social.....	25
6.4. Resumen de la exposición a los factores de riesgo psicosocial	25
7. Discusión	27
8. Conclusiones	29
9. Recomendaciones	30
10. Bibliografía	31
11. Anexos	33
1. Propuesta	41

Índice de Figuras

Figura 2. Evaluación del tiempo de trabajo.	17
Figura 3. Evaluación de carga de trabajo.	17
Figura 4. Evaluación demandas psicológicas.	18
Figura 5. Evaluación de variedad y contenido.	19
Figura 6. Evaluación de participación y supervisión.	20
Figura 7. Evaluación de relaciones y apoyo.	20
Figura 8. Comparativo entre tiempo de trabajo y relaciones y apoyo social.	22
Figura 9. Comparativo entre carga de trabajo y relaciones y apoyo social.	23
Figura 10. Comparativo entre demandas psicológicas y relaciones y apoyo social.	24
Figura 11. Comparativo entre variedad/contenido y relaciones y apoyo social.	24
Figura 12. Comparativo entre participación/supervisión y relaciones y apoyo social.	25
Figura 13. Resumen de la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial.	26

Índice de Tablas

Tabla 1. Niveles de riesgos FPSICO 4.1 que se grafican en distintos colores.....	16
---	-----------

Índice de Anexos

Anexo 1. Árbol de problemas.....	33
Anexo 2. Ficha Bibliográfica.....	34
Anexo 3. Oficio de aceptación	35
Anexo 4. Aprobación de instrumentos	36
Anexo 5. Cuestionario de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.1	37
Anexo 6. Link de tabulación de información	40
Anexo 7. Propuesta, plan de intervención social.....	41



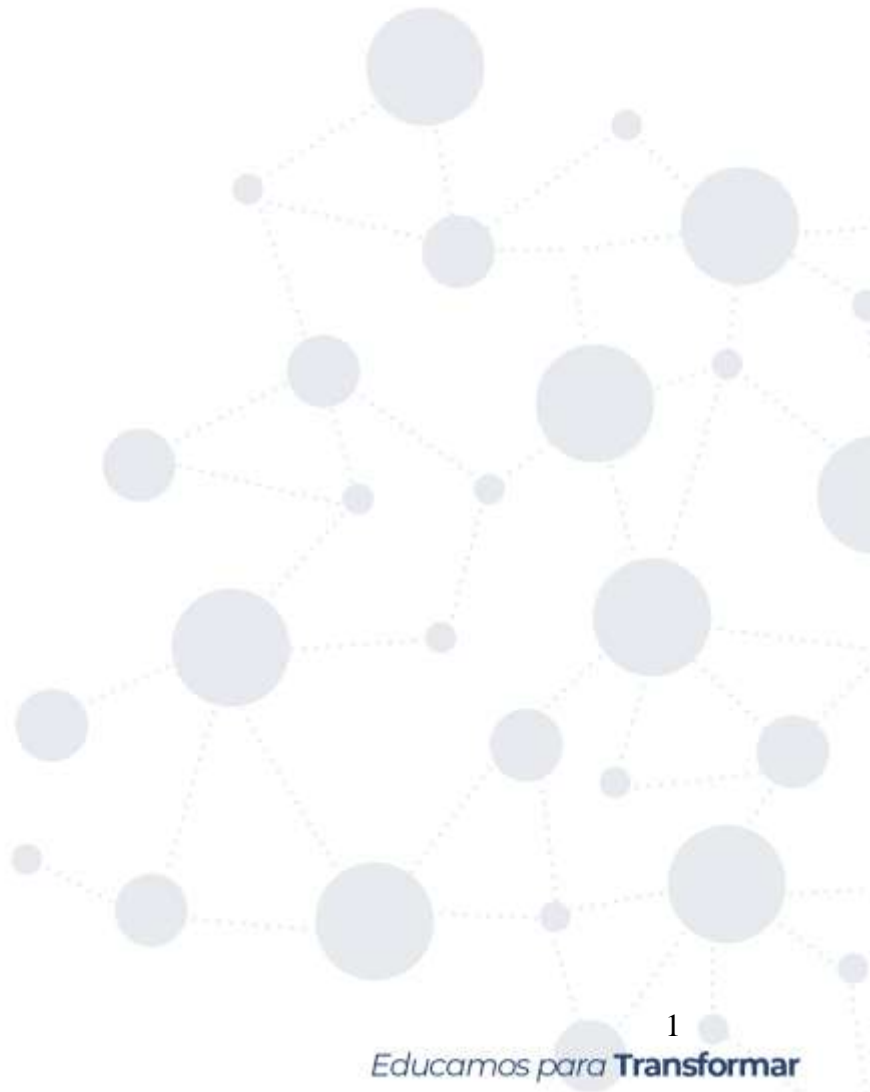
UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

1. Título

Riesgos Psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

2. Resumen

La investigación aborda los riesgos psicosociales y el entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, con el objetivo de conceptualizar, identificar y plantear alternativas desde la visión del trabajo social, enfatizando su impacto en la salud en general, el desempeño profesional y la calidad educativa, donde se identificaron factores como la sobrecarga laboral, las demandas psicológicas, la limitada supervisión y la falta de apoyo social, los cuales afectan significativamente el bienestar físico y mental de los educadores, disminuyendo la motivación y el compromiso con la enseñanza, por lo tanto, se evaluó utilizando el cuestionario FPSICO 4.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evaluaron dimensiones clave como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la participación en la toma de decisiones. Estos hallazgos encontrados en el cuestionario revelaron que un 33% de los docentes enfrentan una carga laboral excesiva, mientras que un 38% percibe una supervisión deficiente, además, un 52% reporta tensiones interpersonales, reflejo de un apoyo social insuficiente, estas condiciones generan estrés, agotamiento emocional y una baja satisfacción profesional. No obstante, el estudio destaca aspectos positivos, como la percepción favorable de la variedad y contenido del trabajo (89%), evidenciando que tareas estimulantes contribuyen a mantener un buen entorno laboral. En respuesta, se propone un plan de intervención enfocado en redistribuir la carga laboral, implementar programas de apoyo psicológico, fortalecer el liderazgo inclusivo y fomentar actividades colaborativas que refuercen la cohesión grupal, estas medidas buscan mitigar los riesgos psicosociales, promover un entorno laboral saludable y potenciar el bienestar de los docentes.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Entorno Laboral, Docentes, Intervención Social.



2.1. Abstract

The research addresses psychosocial risks and the work environment of teachers at the Agricultural Faculty of the National University of Loja, with the aim of conceptualising, identifying and proposing alternatives from a social work perspective, emphasising their impact on General health, professional performance and educational quality, The study identified factors such as work overload, psychological demands, limited supervision and lack of social support, which significantly affect the physical and mental well-being of educators, reducing motivation and commitment to teaching, and was evaluated using the FPSICO 4. 1 questionnaire of the National Institute for Occupational Safety and Health, key dimensions such as workload, interpersonal relationships and participation in decision-making were assessed. The findings of the questionnaire revealed that 33% of teachers face an excessive workload, while 38% perceive poor supervision, and 52% report interpersonal tensions, reflecting insufficient social support, leading to stress, emotional exhaustion and low job satisfaction. However, the study highlights positive aspects, such as a favourable perception of the variety and content of work (89%), showing that stimulating tasks contribute to maintaining a good working environment. In response, an intervention plan is proposed that focuses on redistributing the workload, implementing psychological support programmes, strengthening inclusive leadership and fostering collaborative activities that reinforce group cohesion; these measures aim to mitigate psychosocial risks, promote a healthy working environment and enhance teachers' well-being.

Key words: Psychosocial Risks, Work Environment, Teachers, Social Intervention.



3. Introducción

Los Riesgos Psicosociales y entorno laboral a nivel mundial se han establecido como un determinante crucial en el desarrollo socioeconómico. Esta situación ha llevado a que muchos trabajadores no puedan desempeñarse como se espera en sus roles. Como resultado, surgen diversas inconformidades que impactan negativamente en el rendimiento laboral, manifestándose en problemas como la alta rotación de personal, el estrés y el síndrome de Burnout. Esto, a su vez, conlleva una disminución en la calidad de vida de los trabajadores y repercusiones en su salud. Por lo tanto, es fundamental recordar que la evaluación de riesgos psicosociales es una obligación legal para empresas e instituciones. Aunque en América Latina las investigaciones relacionadas con el bienestar emocional y la salud mental de los docentes son relativamente nuevas, en otras partes del mundo cuentan con una trayectoria de más de tres décadas.

En el ámbito laboral, los riesgos psicosociales se definen como aquellas condiciones que están directamente relacionadas con el contenido, la organización y la ejecución de las actividades, y que pueden tener un efecto negativo en la salud física, mental y social de los trabajadores (Moreno & Baez, 2010). En el contexto de la educación superior, los colaboradores enfrentan diversos desafíos vinculados a la gestión administrativa y académica, dependiendo del rol que desempeñan en la institución. Por lo tanto, es fundamental abordar los riesgos psicosociales en este entorno para evaluar su impacto en el bienestar integral del personal, en su rendimiento y en la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad universitaria. Una gestión inadecuada de factores como la sobrecarga laboral, el desequilibrio entre la vida personal y profesional, el estrés y los conflictos interpersonales puede ocasionar graves consecuencias para la salud integral del personal, además de reducir la productividad y la satisfacción laboral.

En la actualidad, los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los docentes universitarios han cobrado una relevancia significativa debido a su impacto en la salud mental y el desempeño laboral. Estos riesgos se refieren a factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar negativamente el bienestar emocional y físico de los profesores, como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el ambiente organizacional. Por esta razón, es fundamental recordar que la evaluación de riesgos psicosociales es una obligación legal para las empresas e instituciones. Si bien en América Latina las investigaciones sobre el bienestar emocional y la salud mental de los docentes son relativamente recientes, en otras partes del mundo cuentan con una trayectoria que se remonta a tres décadas.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

La Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja no es la excepción, y sus docentes enfrentan desafíos similares que pueden influir en su calidad de vida y en la calidad de la educación que brindan. Es fundamental identificar y abordar estos riesgos para garantizar un entorno laboral saludable y productivo.

Es fundamental que las instituciones educativas implementen medidas para prevenir y mitigar estos riesgos, como ofrecer apoyo psicológico, mejorar las condiciones laborales, y fomentar un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

El presente estudio tiene como objetivo analizar los principales riesgos psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, con el fin de proponer estrategias para mitigar estos riesgos y mejorar el bienestar de los profesores. Para ello, se considerarán diversos aspectos como las condiciones de trabajo, las demandas laborales, el apoyo organizacional, y el equilibrio entre la vida laboral y personal. En conclusión, nos queda responder a la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los niveles de riesgos psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja?

Mediante la identificación de los riesgos psicosociales, se espera no solo mejorar la salud y el bienestar de los docentes, sino también promover un entorno educativo más eficiente y satisfactorio. Un ambiente de trabajo saludable no solo beneficia a los docentes, sino que también repercute positivamente en los estudiantes y en la calidad de la educación impartida.



4. Marco teórico

El paradigma positivista se caracteriza por enfoques cuantitativos, empírico-analíticos, racionalistas, sistemáticos de gestión y científico-tecnológicos. Como resultado, favorecerá investigaciones que tengan como objetivo probar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable a través de expresión numérica (Ramos, 2015).

Este paradigma concuerda con esta investigación por lo que se basa en procedimientos de análisis de datos, además, prioriza la observación objetiva, la experimentación controlada, busca establecer relación de causa y efecto entre las variables, la cuantificación de datos y la aplicación de leyes generales para dar cuenta y predecir fenómenos naturales y sociales.

4.1. Antecedentes

La Facultad de Agropecuaria en la Universidad Nacional de Loja ha mantenido un compromiso firme con la excelencia académica y el desarrollo sostenible de los estudiantes. A lo largo de los años, este compromiso ha presentado desafíos significativos para los docentes, quienes han experimentado numerosos cambios en la estructura académica y en las políticas institucionales. Estos cambios han tenido un impacto considerable en las condiciones de trabajo y en la percepción del rol de los docentes dentro de la facultad.

Recientemente, se ha notado un aumento en la carga de trabajo de los docentes, impulsado por una mayor demanda académica y la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos, ha llevado a la aparición de problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad y el síndrome de burnout. De esta manera los docentes al encontrarse bajo presión por cumplir con altos estándares académicos, y al mismo tiempo intentar equilibrar sus vidas personales y profesionales, a resultado en un agotamiento tanto físico como emocional.

Estos antecedentes resaltan no solo las condiciones estructurales de la facultad, sino también la urgencia de abordar integralmente los riesgos psicosociales que afectan a los docentes. Al reconocer y tratar estos factores es fundamental no solo para el bienestar de los docentes, sino también para fomentar un entorno educativo más saludable y eficaz, donde tanto estudiantes como profesores puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

4.2. Bases teóricas

4.2.1. Riesgos psicosociales

4.2.1.1. Definición de riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales se definen como la interrelación entre múltiples elementos como medio ambiente, la cultura y la situación extra laboral, la cual llega a influir en la salud física y mental del personal, por ende, afecta en el rendimiento dentro de cada puesto de trabajo



(Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023). En la actualidad los riesgos psicosociales, son uno de los principales retos para la salud y seguridad ocupacional, esto debido al avance de la sociedad, su organización laboral y el efecto del mismo en la salud y bienestar global del ser humano (Diago et al., 2020).

4.2.1.2. Factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral.

En el mundo laboral actual se presentan nuevos escenarios laborales con la utilización de las herramientas informáticas, estas nuevas formas de interacción humana inciden en los factores psicosociales, calidad de vida y la productividad del trabajador, generando daño, no solo psicológico, sino físico y social. (Roa-Cárdenas et al., 2022). “Las condiciones psicosociales inadecuadas o desfavorables afectan negativamente el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores al interactuar con sus necesidades, expectativas, actitudes y capacidades.” (Pérez, 2024). Por otro lado la ISO 45003(2021) citado por (Gisela, 2023), observa que las organizaciones deben identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales, para la estabilidad y salud en el trabajo.

4.2.1.3. Consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.

Según Castañeda-Santillán & Sánchez-Macías, (2022), manifiestan que en los últimos años, el estrés psicosocial del trabajo y su consecuencia es una respuesta física y mental del hombre que afecta plenamente el bienestar y la capacidad de vida, manifestándose en la dinámica laboral y la convivencia social y familiar.

De igual manera Goyes & Mateo, (2024) enfatizan que la salud integral del trabajador podría deteriorarse cuando desarrolla sus actividades en lugares con inadecuadas políticas de manejo institucional afectando la salud física, psíquica y social del ser humano.

Los sistemas de gestión e inteligencia artificial en el lugar de trabajo pueden brindar oportunidades potenciales para mejorar la seguridad, salud de los trabajadores, ya que pueden ser utilizados para mejorar el control de los riesgos en el lugar de trabajo o el control de la salud mental de los trabajadores, lo que representa una importante oportunidad para mejorar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores (Tovar, 2023)

4.2.1.4. Principales riesgos psicosociales que afectan a los docentes universitarios.

Los riesgos psicosociales más comunes a los que está expuesto el docente son estrés, síndrome burnout y al mobbing, por lo que es necesario estudiar, identificar y prevenir su incidencia en los docentes universitarios (Carranco et al., 2020). En relación a la idea anterior Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, (2023) manifiestan que los riesgos psicosociales son el resultado de la interacción dinámica del docente y el lugar de trabajo, considerando características como cantidad, ritmo, complejidad, control, diversidad, horario, flexibilidad,



ambiente, tecnologías y las relaciones social del docente. Del mismo modo Arias, (2021). Resalta que los riesgos psicosociales han generado una nueva epidemia en los trabajadores debido al aumento de las actividades laborales y las nuevas formas de trabajo. La remuneración salarial, además no cuentan con nombramiento y estabilidad laboral de los docentes esto hace que influya directamente en los niveles de ansiedad, depresión y estrés laboral (Clavijo, 2024)

4.2.1.5. Condiciones de trabajo de los docentes universitarios.

Las diversas organizaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), así como asociaciones de profesionales, han llegado a la conclusión de que las condiciones laborales están determinadas por factores como el entorno de trabajo, el económico, tecnológico, social y político (Vera et al., 2024).

Barragán et al., (2023) menciona que es una necesidad cumplir las labores de docencia e investigación y las condiciones institucionales, esto le permite mantener el empleo a mediano plazo.

En las últimas décadas, se han desarrollado una serie de medidas políticas que, bajo el lema de una universidad al servicio de la sociedad, cumplen con demandas empresariales caracterizadas por la pérdida de autonomía, la individualización, el sometimiento al mercado y la competencia. Como resultado de estas condiciones se ha generado un aumento de los problemas sociales, salud, pérdida del sentido académico, incrementando las estrategias de control de los docentes y finalmente niveles de estrés (Bolívar & Mula-Falcón, 2022)

Los docentes actualmente desempeñan varias actividades como docencia, investigación, obtención de certificaciones, actividades administrativas, gestión de recursos, tutoría, entre otras, lo que se convierte en temas que generan ansiedad, estrés y depresión, estas variables se pueden relacionar directamente con los riesgos psicosociales.

4.2.2. Labor del trabajador social frente a los riesgos psicosociales

En el ámbito educativo, la labor del trabajador social se enfocará en abordar y mitigar los riesgos psicosociales que enfrentan los docentes, como señalan Colin, Olivares y Araya " un Trabajador Social en el campo educativo detecta las potencialidades y recursos de la comunidad educativa, además, determina sus necesidades y debilidades de los mismos." (Colin, Olivares y Araya, 2018 p. 22), asimismo su intervención se centrará en identificar, analizar y gestionar las problemáticas sociales que afectan tanto el bienestar como el desempeño de los educadores.

Por otro lado, según Santos, el Trabajo Social "cuenta con sus propias estrategias y metodologías de intervención, contribuyendo al conocimiento y promoviendo cambios en los



procesos sociales" (Santos, 2023, p. 316), permitiendo desarrollar estrategias específicas para abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva, dando lugar a una intervención temprana y efectiva así asegurando un entorno laboral saludable. Además, el trabajador social actuara como mediador, facilitando la resolución de conflictos y fomentando un ambiente armonioso.

4.3. Bases Legales

5.3.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)

Al definir el trabajo como un derecho y un deber social que contribuye al desarrollo personal y profesional, este artículo subraya la necesidad de que el Estado garantice la dignidad y los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, para los docentes, un entorno laboral que respete su dignidad y derechos es esencial para su salud mental, dando lugar, a la minimización de los riesgos psicosociales.

Art.33: "El trabajo es un derecho y un deber social, y constituye un medio para alcanzar el desarrollo personal y familiar. El Estado garantizará el respeto a la dignidad del trabajador y el ejercicio pleno de sus derechos." (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el contexto de los docentes de la Facultad Agropecuaria, es crucial garantizar un ambiente laboral estable que no solo evite daños físicos, sino que también proteja su bienestar psicológico y emocional, ya que son elementos clave en la prevención de riesgos psicosociales.

Art. 326.- Establece que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad. El Estado promoverá políticas para la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Este artículo es fundamental ya que establece el derecho de los trabajadores a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad.

Art. 326, numeral 5: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Este numeral establece el derecho de toda persona a trabajar en un ambiente adecuado que garantice su salud e integridad, esto se traduce en la creación de un entorno de trabajo que prevenga el estrés, el agotamiento emocional y otros riesgos psicosociales, promoviendo así un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal de los docentes.

Art. 326, numeral 8.- "El derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral y a recibir una remuneración justa que les permita tener una vida digna y decorosa. Se



garantiza el acceso a condiciones de trabajo seguras y saludables." (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En cambio, este numeral destaca la importancia de la estabilidad laboral y una remuneración justa, aspectos que son vitales para el bienestar de los docentes, como la estabilidad en el empleo y una remuneración adecuada pueden reducir el estrés y la ansiedad, factores directamente relacionados con los riesgos psicosociales.

5.3.2. Código del Trabajo

Este artículo resalta la responsabilidad de los empleadores en garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, previniendo riesgos que puedan afectar su integridad física y mental. Para los docentes, esto implica la implementación de medidas y políticas específicas que aborden los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, el burnout y la presión emocional.

Artículo 42: "Los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, previniendo riesgos que puedan afectar su integridad física y mental."

Este artículo especifica que los empleadores deben proporcionar condiciones adecuadas de trabajo, incluyendo recursos necesarios para un desempeño seguro y saludable, en este contexto, significa ofrecer un ambiente de trabajo que minimice los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y las condiciones laborales inadecuadas.

Artículo 434: Define que los empleadores deben proporcionar condiciones adecuadas de trabajo, incluyendo la provisión de recursos necesarios para el desempeño laboral seguro y saludable.

4.4. Base Histórica

El análisis de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo en el rol docente requiere una comprensión profunda de su evolución histórica. A través de un recorrido por las etapas clave en la historia de la Facultad Agropecuaria, se puede entender cómo han evolucionado las condiciones laborales y académicas de los docentes, así como los desafíos psicosociales que enfrentan en la actualidad.

4.4.1. Evolución Histórica del Problema

4.4.1.1. Contexto Inicial.

En los inicios de la Facultad Agropecuaria, los docentes enfrentaban un panorama educativo y laboral diferente al actual como la infraestructura limitada, la falta de recursos tecnológicos y una estructura organizativa menos desarrollada, eran características predominantes. En este periodo, los riesgos psicosociales no eran ampliamente reconocidos ni



tratados, y la carga laboral solía estar enfocada más en aspectos administrativos que en la enseñanza y la investigación.

4.4.1.2. Cambios y Transformaciones

Con el tiempo, la Facultad Agropecuaria experimentó varios cambios significativos:

Reformas Educativas. - La implementación de nuevas políticas educativas a nivel nacional e institucional afectó directamente las metodologías de enseñanza y la carga de trabajo de los docentes, asimismo, la incorporación de nuevas tecnologías en el aula y la presión para cumplir con estándares de calidad educativa aumentaron las responsabilidades de los docentes, incrementando los riesgos psicosociales como el estrés y la ansiedad.

Aumento de la Demanda Académica. - Con el crecimiento de la población estudiantil, los docentes se enfrentaron a un aumento en sus cargas de trabajo, la necesidad de atender a más estudiantes, preparar materiales de curso y participar en actividades extracurriculares aumento los factores de riesgo psicosocial.

4.5. Variables de investigación

García, et al. (2019) afirman que los factores psicosociales están ligados a los escenarios institucionales, modalidades de dirección, competencias y urgencias de los trabajadores pudiendo ser un riesgo para la salud. De igual manera la OIT en Ginebra en el 2018 menciona que la mayoría del esfuerzo laboral se debe a una economía no formal, en cual existe en desconocimiento en la protección de salud y seguridad de los trabajadores, por lo cual laboran en entornos inseguros y con largas horas, enfrentándose así a una discriminación y un deterioro en la salud física y mental del individuo (Trabajo (OIT), 2019.).

El docente es el guía de la cátedra que imparte, el cual es el encargado de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, en la cual su característica es la buena laborar con el fin de proporcionar servicios de calidad, y así cumplir los objetivos establecidos, aunque en ciertas ocasiones no se logran los mismos, debido a inconvenientes con los estudiantes trabajo (Oviedo Coila, 2019). De igual manera la Real Academia Española (2019), define al docente como: “El término docente, alude a la persona que enseña. Pero también se aplica a ciertos aspectos relacionados a la enseñanza. El docente es aquella persona que se dedica profesionalmente a enseñar o que realiza tareas asociadas a la enseñanza o la educación” (Diccionario La Lengua et al., 2019.)

5. Metodología

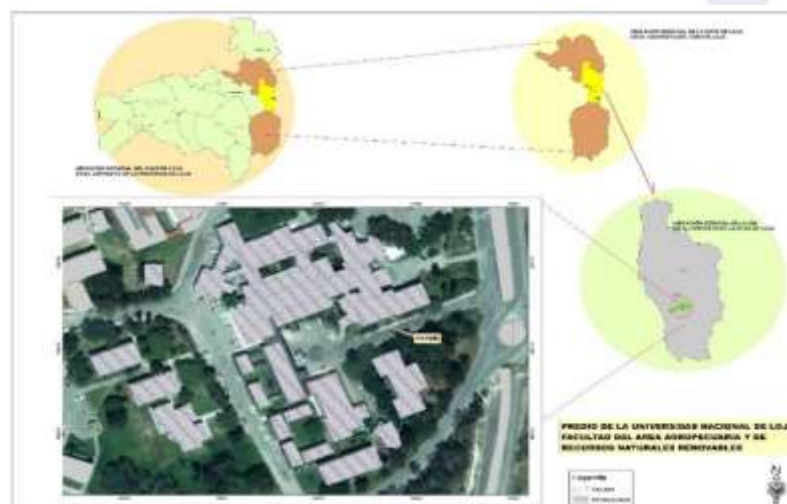
5.1 Área de estudio

La investigación se realizó a los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, en la que se abordó la problemática “Riesgos Psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad”. Por lo tanto, la investigación fue aplicada a una población de 90 docentes, que corresponde al cien por ciento de la población, de los cuales 59 son hombres y 31 mujeres de la Facultad Agropecuaria, con un tiempo duración de aproximadamente de 6 meses comprendidos desde septiembre del 2024 hasta febrero del 2025.

La facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja se encuentra ubicada al sur de la ciudad de Loja, en la parroquia Punzara, barrio la Argelia, sector ciudad Universitaria Guillermo Falconí Espinoza, perteneciente a la ciudad de Loja, situada al sur del Ecuador, en la zona geográfica o región sierra, sus coordenadas son 4°2'0" S, 79°44'0" W, se encuentra a una altitud de 2.065 m s.n.m., su capital administrativa es la ciudad de Loja, tiene una extensión de 11.062, 73 km². Es la novena provincia del país en extensión, sus límites: por el noroeste con la provincia del Oro, al este con la provincia de Zamora Chinchipe, al norte con la provincia del Azuay y al sur con las provincias peruanas de Sullana y Ayabaca y al oeste con las provincias de Zarumilla y Tumbes igualmente pertenecientes al Perú, a la provincia de Loja la constituyen dieseis cantones, con 485.421 habitantes de acuerdo al censo del 2022 y su fundación fue el 8 de diciembre de 1948.

Figura 1

Ubicación de la Facultad Agropecuaria de la UNL



Nota. Centro de investigación territorial UNL, 2024



5.2. Procedimiento

5.2.1. Enfoque metodológico

El enfoque utilizado en la investigación fue mixto, por lo tanto, el proceso de investigación con enfoque cualitativo se estructura en diversas etapas o fases que el investigador planifica para desarrollar el estudio planteado. Cada una de estas etapas o fases se relaciona de manera lógica y coherente, y se activa a partir de un hecho sistemático y empírico, con el objetivo de alcanzar los resultados esperados en los objetivos de la investigación, por otro lado, el enfoque cuantitativo proporciona una estructura sólida y metodológica para estudiar una población y generar conocimiento basado en evidencia numérica y demostrable, para llegar a aprobar variables detectadas en el marco teórico y estipuladas en los objetivos. Su desarrollo de investigación se focaliza en las medidas numéricas. Observa procesos en forma de recopilación de datos y los analiza para responder a sus preguntas de investigación. (Otero-Ortega & Ortega, 2018).

5.2.2. Técnicas e instrumentos

De acuerdo al primer objetivo específico que es realizar la conceptualización de los riesgos psicosociales y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, para lo cual se utilizó la técnica de revisión bibliográfica según Codina, (2020) esta técnica forma la base de evidencia para el proyecto de investigación, además, trabaja para identificar brechas y oportunidades de investigación y desarrolla conceptos y estrategias que le permiten hacer sus propias contribuciones e innovar a medida que realiza nuevas investigaciones. Por lo tanto, ayudó a realizar un análisis profundo y crítico de los documentos seleccionados de una forma detallada y sistematizada con el propósito de identificar información, evaluar y sintetizar la bibliografía existente sobre los riesgos psicosociales en docentes, asimismo, como técnica se usó documentos de archivo que nos permitió obtener información de manera textual, basándonos en el análisis de libros, artículos, revistas, etc. de origen científico con información confiable.

En el segundo objetivo se utilizó el método de investigación deductivo, que según Decoo (1996), es un proceso que "va de lo general a lo específico", facilitando la aplicación de teorías y principios establecidos para analizar situaciones particulares. Por lo tanto, en este objetivo se utilizó la técnica de encuesta para medir los riesgos psicosociales y detectar cuáles son los que afectan más a los docentes y su entorno, para ello, se realizó como instrumento la evaluación de factores psicosociales FPSICO 4.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., obtener información confiable de la muestra extraída de la población identificada en el problema de investigación, significando un proceso sistemático



estricto utilizado para recopilar, analizar e interpretar información efectiva y útil para responder preguntas de investigación específicas y mejorar el conocimiento en áreas específicas.

Para este tercer objetivo se realizó una investigación inductiva considerando que se basa en observar fenómenos concretos para derivar principios generales, permitiendo que "del uso real emerjan patrones y generalizaciones" (Palmero, 2021). Para este objetivo como técnica se utilizó la planificación y como instrumento se diseñó de una propuesta de intervención social, que permita fomentar la reflexión y el análisis detallado del problema y sus posibles soluciones.

5.2.3. Tipo de diseño utilizado

“El término diseño se alude a la planificación o estrategia ideada para recolectar información necesaria que permita responder al problema planteado”. (Wentz et.al., 2014 citado en Moncada S, 2014). En esta investigación se utilizó el diseño transversal, no experimental, porque ayudó a realizar un adecuado estudio mediante encuestas de los riesgos psicosociales y el entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, permitiendo obtener información precisa del objeto de estudio y así identificar los riesgos que afectan a los docentes.

5.2. Unidad de Estudio

5.2.1. Población, muestra y tamaño de muestra.

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 90 docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, de los cuales son 59 de sexo masculino y 31 sexo femenino. Al ser una población fija y llevar un enfoque cuantitativo, no se realizó la fórmula de muestreo.

5.2.1.2. Criterios de inclusión

Se realizó la investigación al cien por ciento de los docentes de la Facultad Agropecuaria; ya que, el interés principal en conocer los riesgos psicosociales que están afectando a cada uno de ellos, para poder realizar una propuesta de plan de intervención y así contribuir al bienestar y desarrollo de cada docente.

5.2.1.3. Criterios de exclusión

En esta investigación se excluyeron tanto a los docentes que no quisieron participar de la investigación, como a los que por motivos diferentes no se encontraron laborando en la institución al momento de aplicar los cuestionarios.

5.3. Procesamiento y análisis de datos

En esta investigación se procuró recolectar información, medir los riesgos psicosociales y detectar los que afectan más a los docentes, por lo tanto se utilizó el método deductivo, que según Deco (1996), es un proceso que "va de lo general a lo específico", facilitando la



aplicación de teorías y principios establecidos para analizar situaciones particulares, además se realizó con un enfoque cuantitativo que proporcionó una estructura sólida y metodológica para estudiar una población y generar conocimiento basado en evidencia numérica y demostrable, para llegar a aprobar variables detectadas en el marco teórico y estipuladas en los objetivos. Su desarrollo de investigación se focaliza en las medidas numéricas observando procesos en forma de recopilación de datos y los analiza para responder a sus preguntas de investigación. (Otero-Ortega & Ortega, 2018). Para la aplicación de la encuesta, previo la solicitud de pertinencia al decano de la Facultad Agropecuaria y su aprobación, se realizó la visita y la entrega del instrumento a cada docente para la recolección de la información y con ello se utilizó la aplicación AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores psicosociales. Versión 4.1 - Año 2022, donde el objetivo principal de esta herramienta es facilitar la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial. Se trata, por tanto, de proporcionar información que permita diagnosticar la patología psicosocial de una empresa o de sus unidades. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022), este programa nos ayudó a la interpretación de dichos resultados, y entrega posterior de la puntuación baremada de forma directa.

6. Resultados

El análisis de los resultados obtenidos en el estudio realizado en la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, con una población de 90 docentes, se enfocó en evaluar los riesgos psicosociales y su impacto en el entorno laboral y el bienestar del personal. Este proceso incluyó el análisis de factores como la carga laboral, las demandas psicológicas, las relaciones interpersonales y la supervisión, permitiendo identificar áreas críticas para la intervención.





Los datos recopilados mediante el cuestionario FPSICO 4.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) proporcionaron información detallada sobre dimensiones clave de los riesgos psicosociales, como el tiempo de trabajo, el contenido y variedad de las tareas, y la participación en la toma de decisiones, así como aspectos específicos del entorno laboral, como el apoyo social y las condiciones laborales.

Estos resultados ofrecen un panorama integral sobre cómo los riesgos psicosociales afectan el desempeño y el bienestar de los docentes, destacando tanto fortalezas como áreas de mejora. Este análisis no solo identifica los desafíos actuales, sino que también establece las bases para el diseño de estrategias que permitan mitigar dichos riesgos y fomentar un entorno laboral más saludable y productivo.

6.1. Riesgos Psicosociales

Los niveles de riesgo psicosocial fueron evaluados utilizando el cuestionario FPSICO 4.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Esta herramienta clasifica los niveles de riesgo en cuatro categorías representadas mediante colores: verde para "situación adecuada", amarillo para "riesgo moderado", naranja para "riesgo elevado" y rojo para "riesgo muy elevado". Es importante destacar que, a medida que el riesgo aumenta hacia las categorías más altas, se incrementa también el impacto negativo en la salud física y mental de los docentes, así como en su entorno laboral. De este modo, un riesgo muy elevado indica situaciones críticas que requieren atención inmediata para evitar consecuencias graves, mientras que un riesgo moderado representa áreas donde las mejoras podrían prevenir un deterioro futuro. A partir de esta clasificación, se obtuvieron datos que permitieron categorizar a los docentes según el nivel de riesgo percibido en diversas dimensiones, facilitando una interpretación visual y rápida de las áreas prioritarias de intervención.

Tabla 1. Niveles de riesgos FPSICO 4.1 que se grafican en distintos colores.

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

6.1.1 Tiempo de trabajo

En la figura 2 se analiza el tiempo de trabajo de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, evidenciando que el 57% de los docentes perciben que sus horarios laborales son adecuados, lo que refleja que la mayoría cuenta con periodos razonables para desarrollar sus actividades y descansar. Por otro lado, un 12% se encuentra en un nivel de riesgo elevado y un 14% en un nivel muy elevado, lo que indica que un porcentaje significativo de los docentes enfrenta jornadas extensas o insuficientes tiempos de recuperación.

Este hallazgo confirma que las largas horas de trabajo han derivado en fatiga crónica, disminución en la productividad y un impacto negativo en la salud física y mental. Por ende, la distribución de las responsabilidades laborales ha sido identificada como un factor clave en esta situación, lo que ha llevado a priorizar el análisis de los mecanismos internos de organización del tiempo y su relación con la carga laboral.

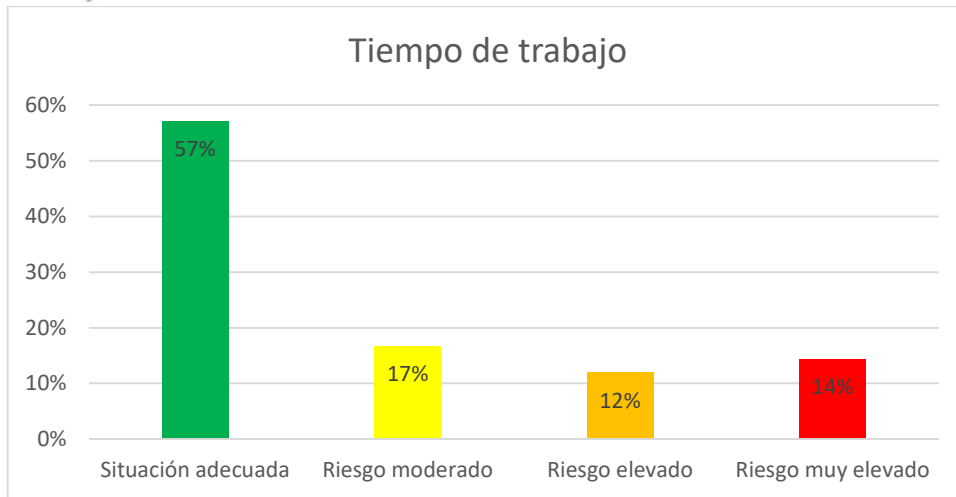


Figura 2. Evaluación del tiempo de trabajo.

6.1.2. Carga de trabajo

En la figura 3 se analiza la carga de trabajo de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, los resultados muestran que el 42% de los docentes consideran que esta es adecuada, lo que implica que una proporción importante de ellos percibe un balance razonable entre las responsabilidades asignadas y sus capacidades para manejarlas. No obstante, un significativo 33% de los encuestados reportó niveles de riesgo muy elevados, lo que evidencia la existencia de una sobrecarga significativa en sus tareas laborales. Este nivel de riesgo está directamente relacionado con la asignación desproporcionada de tareas, la insuficiencia de recursos para cumplir con los objetivos establecidos y las demandas administrativas adicionales. Por esta razón, la sobrecarga laboral ha provocado un agotamiento emocional, conocido como "burnout", que ha disminuido la motivación y el compromiso hacia las responsabilidades laborales.

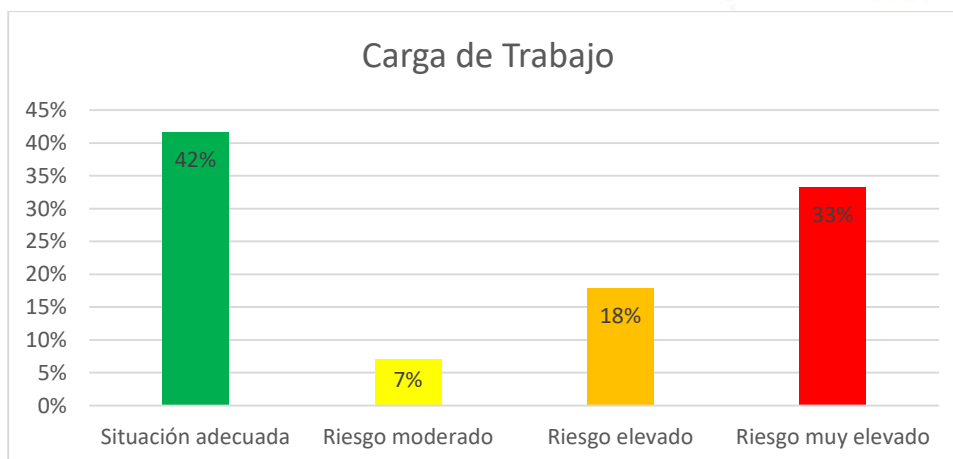


Figura 3. Evaluación de carga de trabajo.

6.1.3. Demandas psicológicas

En la figura 4 se analizan las demandas psicológicas de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, indican que el 50% de los docentes se sienten capaces de gestionar las exigencias psicológicas derivadas de su entorno laboral, lo cual es un indicador positivo en términos de resiliencia y adaptación. No obstante, un 23% enfrenta niveles de riesgo elevados en esta dimensión. Este hallazgo confirma que una proporción considerable de los docentes está sometida a altos niveles de tensión emocional y mental, generados por plazos ajustados, tareas complejas que requieren un alto nivel de concentración y expectativas académicas elevadas. Además, los efectos de estas demandas incluyen desgaste emocional significativo, traducido en estados de ansiedad, irritabilidad y desmotivación. Por lo tanto, resulta esencial implementar programas de apoyo psicológico, promover un ambiente laboral saludable y capacitar a los docentes en habilidades de manejo del estrés para reducir el impacto de estas demandas.

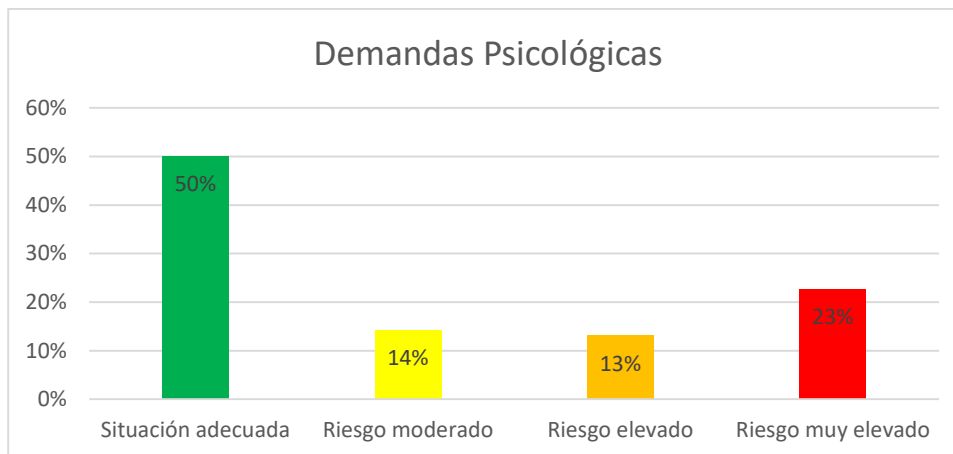


Figura 4. Evaluación demandas psicológicas.

6.1.4. Variedad/contenido de trabajo

En la figura 5 se analiza la variedad y el contenido del trabajo de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, reflejan que el 89% evaluaron positivamente la variedad y el contenido de su trabajo, indicando que las tareas asignadas son diversas y satisfactorias. Este hallazgo resalta un aspecto positivo del entorno laboral, ya que actividades estimulantes han contribuido a mantener altos niveles de motivación y compromiso profesional. Sin embargo, un 11% de los docentes reportó niveles de riesgo moderado a muy elevado, lo que sugiere que un grupo enfrenta monotonía o falta de desafíos en sus actividades diarias. Esta situación puede generar insatisfacción profesional y una sensación de estancamiento, afectando la percepción de logro. En consecuencia, es necesario diseñar planes

que promuevan la rotación de tareas, la innovación pedagógica y el enriquecimiento del contenido laboral para estimular a este grupo.

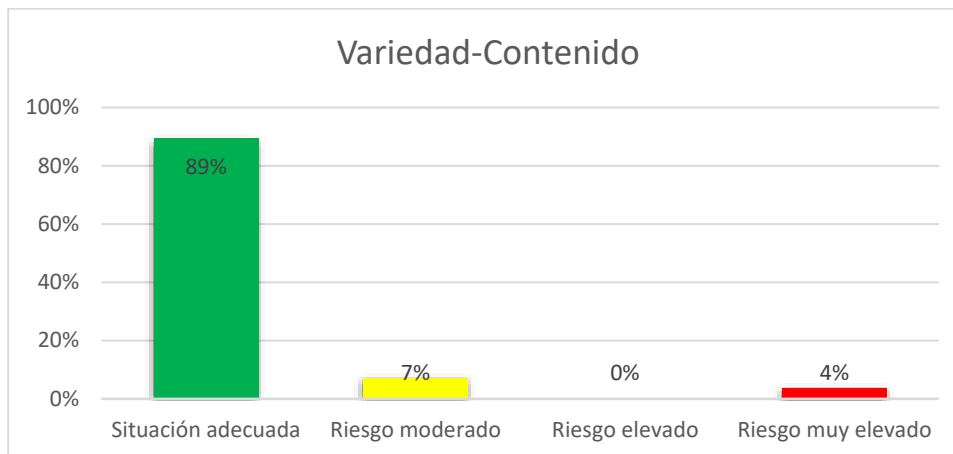


Figura 5. Evaluación de variedad y contenido.

6.1.5. Participación / Supervisión

En la figura 6 se analiza la participación y supervisión de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja se evidencian que el 38% perciben niveles de riesgo muy elevados en esta dimensión, lo que refleja una participación limitada en los procesos de toma de decisiones y una supervisión inadecuada. Este hallazgo confirma que una proporción significativa de los docentes no se siente valorada ni incluida en las decisiones clave que afectan su desempeño.

De manera similar, la falta de participación ha generado desmotivación, sentimientos de exclusión y una desvinculación de los objetivos institucionales. Por otro lado, un 24% reportó percepciones positivas en esta dimensión, destacando que un enfoque de liderazgo inclusivo y participativo puede mejorar significativamente el bienestar y la cohesión dentro del entorno laboral. Por consiguiente, resulta crucial fortalecer los canales de comunicación y fomentar una supervisión colaborativa que empodere a los docentes y fomente su sentido de pertenencia.

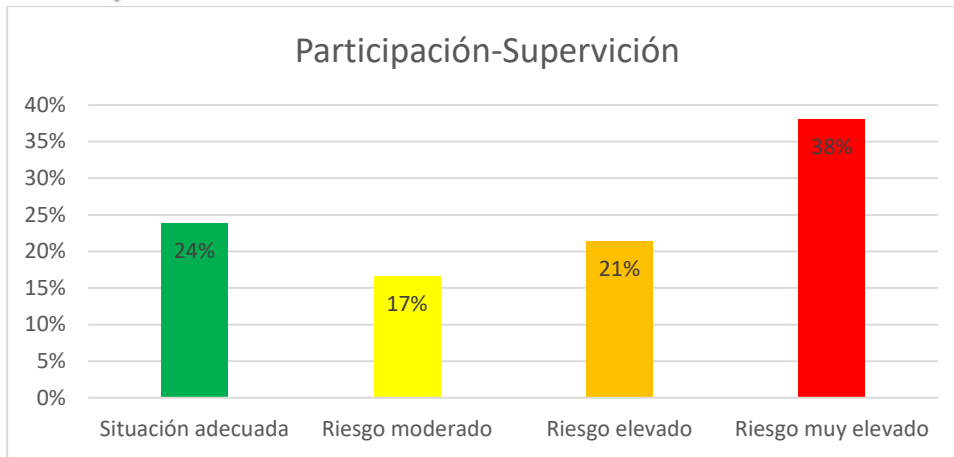


Figura 6. Evaluación de participación y supervisión.

6.2. Entorno Laboral

6.2.1 Relaciones y apoyo social

En la figura 7 se analizan las relaciones y el apoyo social de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja permiten observar que las relaciones interpersonales y el apoyo social fueron considerados adecuados por el 40% de los docentes, lo que indica que una parte significativa percibe un clima de cooperación y respaldo mutuo. No obstante, un preocupante 52% reportó niveles de riesgo elevado o muy elevado en esta dimensión, lo que refleja tensiones interpersonales, conflictos y una falta de apoyo suficiente por parte de sus colegas o superiores. Estas condiciones han afectado negativamente la moral, la motivación y la capacidad para enfrentar los desafíos laborales. Por consiguiente, se han propuesto actividades que fortalezcan el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la construcción de redes de apoyo dentro de la organización para mejorar estas relaciones.

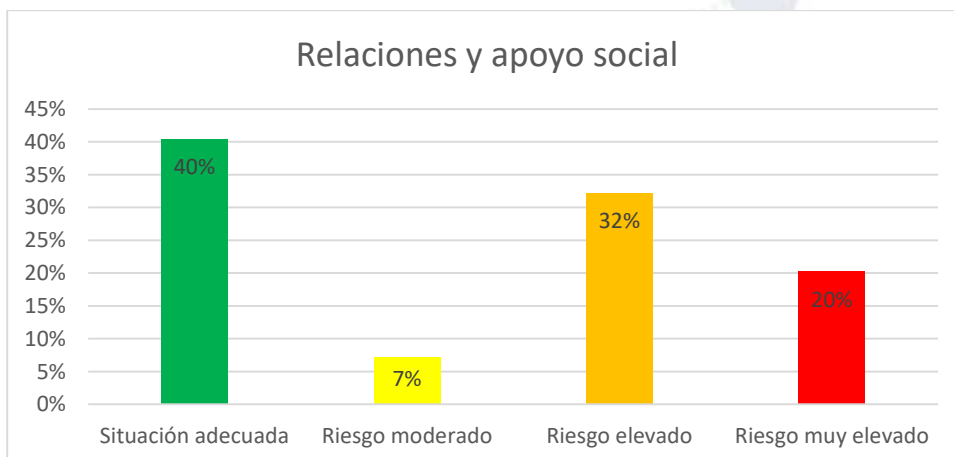


Figura 7. Evaluación de relaciones y apoyo.



6.3. Triangulación

El análisis cruzado de las dimensiones clave permitió identificar relaciones significativas entre las variables estudiadas, lo que proporcionó una comprensión más detallada de los factores que influyen en los riesgos psicosociales en el entorno laboral. De esta manera, al cruzar las diferentes variables relacionadas con las condiciones laborales, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y las demandas del puesto, se evidenció cómo estos factores interaccionan entre sí y contribuyen de forma conjunta al aumento o mitigación de los riesgos psicosociales.

6.3.1. *Tiempo de trabajo y Relaciones y apoyo social*

En la figura 8 se presenta un análisis detallado sobre la relación entre el tiempo de trabajo y las relaciones laborales de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja. Los resultados muestran que un 57% de los docentes que tienen horarios adecuados reportan relaciones laborales positivas. Este grupo de docentes, con un equilibrio razonable entre sus responsabilidades laborales y su tiempo personal, experimenta un ambiente laboral favorable, donde predominan la cooperación, el trabajo en equipo y una comunicación abierta, este contexto contribuye a una mayor satisfacción profesional y bienestar emocional.

Por el contrario, se observa que un 12% de los docentes con horarios de riesgo elevado, caracterizados por jornadas excesivas o mal distribuidas, reportan 32% de los docentes importantes dificultades en sus relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral. La falta de tiempo adecuado para la interacción social, sumada a las tensiones derivadas de la sobrecarga laboral, puede generar conflictos, desconfianza y una disminución en la cohesión del grupo de trabajo. Este hallazgo subraya la importancia de la gestión eficiente del tiempo laboral, ya que un mal manejo de las jornadas puede generar un entorno laboral tóxico, afectando la dinámica de colaboración entre los miembros del equipo docente y, en última instancia, la calidad educativa.

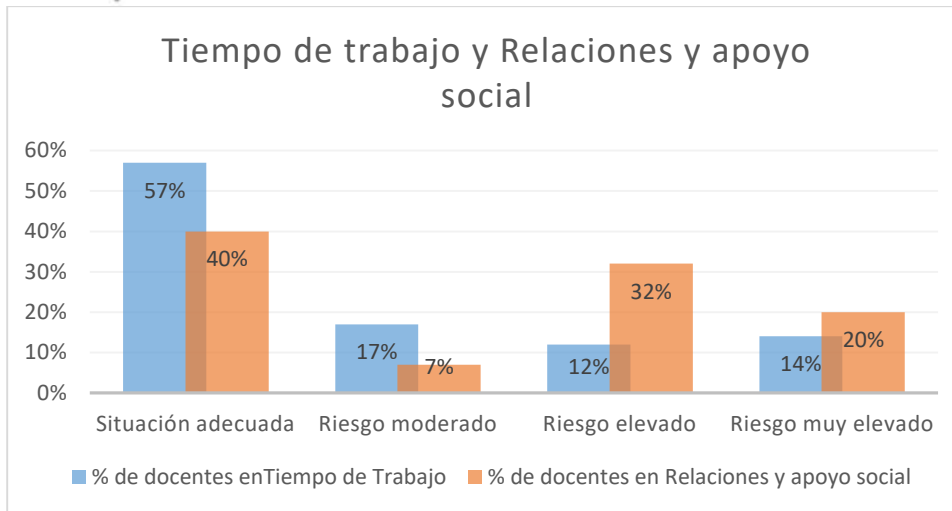


Figura 8. Comparativo entre tiempo de trabajo y relaciones y apoyo social.

6.3.2. Carga de trabajo y Relaciones y apoyo social

En la figura 9 se examina la interacción entre la carga de trabajo y el apoyo social percibido por los docentes de la facultad, los datos revelan que el 42% de los docentes que tienen una carga de trabajo moderada experimentan un nivel positivo de apoyo social, lo que indica que un entorno laboral equilibrado favorece la colaboración y el respaldo entre colegas. Este apoyo social, que puede manifestarse en el intercambio de recursos, el ofrecimiento de ayuda emocional o la solidaridad frente a las dificultades laborales, se percibe como un factor protector contra el estrés y la sobrecarga.

Sin embargo, un 33% de los docentes con una carga de trabajo elevada reportan un 20% de apoyo social, lo que refleja un problema existente en las relaciones interpersonales. Ahora bien, la sobrecarga laboral, especialmente cuando se combina con un apoyo social deficiente, no solo afecta el bienestar físico y emocional de los docentes, sino que también puede contribuir a un aumento en el aislamiento social dentro del entorno laboral. En consecuencia, la falta de apoyo de los colegas o superiores, junto con una carga excesiva de tareas, puede generar sentimientos de frustración, agotamiento y desmotivación. Estos factores, a su vez, pueden llevar a una disminución en la calidad del trabajo, afectando negativamente tanto el desempeño profesional de los docentes como la dinámica del grupo.

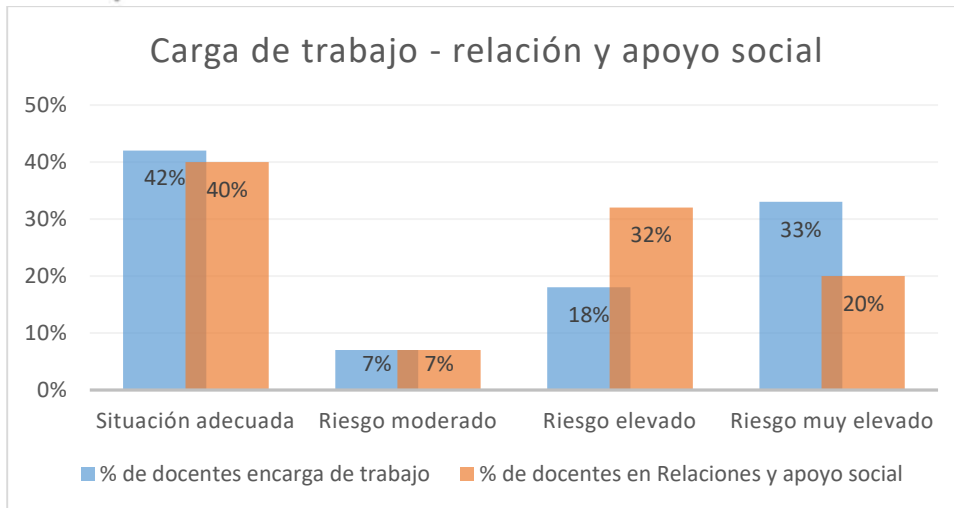


Figura 9. Comparativo entre carga de trabajo y relaciones y apoyo social.

6.3.3. Demandas psicológicas y Relaciones y apoyo social

En la figura 10 se analiza cómo las demandas psicológicas que enfrentan los docentes inciden en su satisfacción laboral. Los resultados muestran que un 50% de los docentes con demandas psicológicas bajas reportan altos niveles de satisfacción laboral. Este grupo experimenta un equilibrio entre las exigencias del trabajo y su capacidad para gestionarlas, lo que les permite sentirse competentes y realizados en sus roles. Por ende, la satisfacción laboral en este contexto está asociada con un ambiente laboral favorable, donde las expectativas y las presiones se ajustan a las capacidades y recursos disponibles de los docentes.

Por otro lado, un 23% de los docentes que enfrentan demandas psicológicas muy elevadas reportan insatisfacción laboral, lo que pone de manifiesto el impacto negativo que pueden tener las altas exigencias emocionales y cognitivas en el bienestar profesional. Los hallazgos como consecuencia generaron la presión por cumplir con plazos estrictos, la necesidad de gestionar situaciones complejas de manera constante y la carga emocional asociada con las responsabilidades educativas, pueden generar estrés, ansiedad y agotamiento. Esta situación reduce la motivación de los docentes, afectando su calidad de vida laboral y su desempeño en el aula.

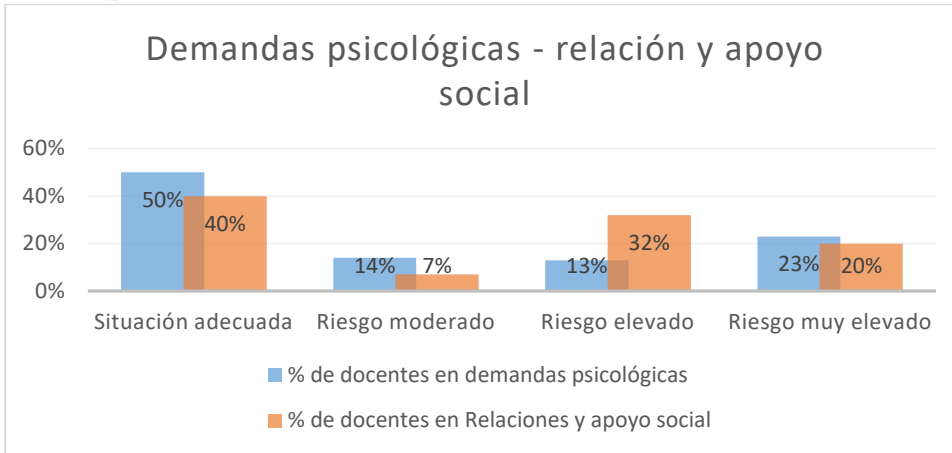


Figura 10. Comparativo entre demandas psicológicas y relaciones y apoyo social.

6.3.4. Variedad/contenido del trabajo y Relaciones y apoyo social

En la figura 11 se analiza la relación entre la variedad y el contenido del trabajo con las relaciones laborales y el apoyo social de los docentes. Los resultados muestran que el 89% de los docentes que perciben una variedad y contenido significativo en sus tareas reportan relaciones laborales positivas. Este hallazgo sugiere que un entorno laboral enriquecedor, con tareas diversas y valiosas, fomenta interacciones constructivas y colaborativas entre los colegas, promoviendo un clima de confianza y apoyo mutuo.

Por otro lado, el 11% restante, que experimenta monotonía o tareas percibidas como poco significativas, reporta un nivel de relaciones laborales menos favorable. Esta situación está asociada a una falta de estímulos en sus actividades diarias, lo que impacta negativamente en su satisfacción profesional y en la dinámica del equipo. Implementar estrategias que diversifiquen las tareas y refuercen el reconocimiento laboral puede fortalecer las relaciones interpersonales y el apoyo social en este grupo.

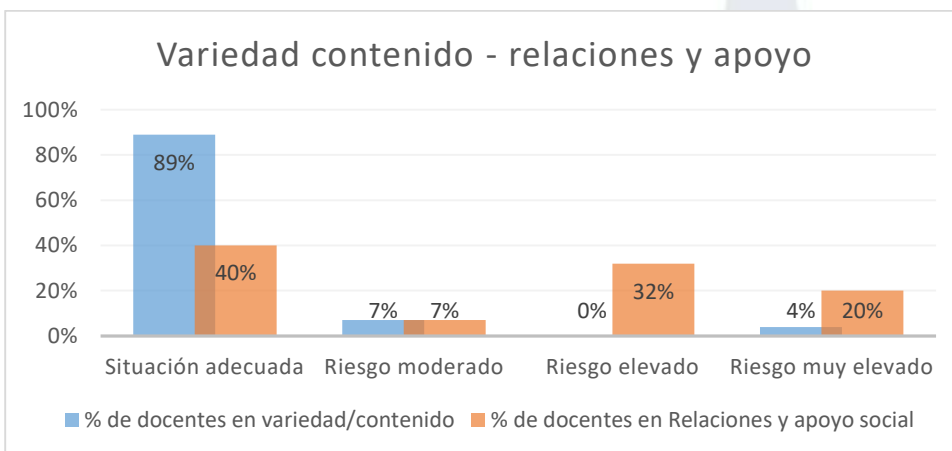


Figura 11. Comparativo entre variedad/contenido y relaciones y apoyo social.

6.3.5. Participación/supervisión y Relaciones y apoyo social

La figura 12 relaciona cómo la participación y supervisión influyen en las relaciones laborales de los docentes. Se observa que un 24% de los docentes que cuentan con participación y supervisión adecuada en sus labores reportan niveles positivos de apoyo social, destacando la importancia de un liderazgo participativo y de incluir a los docentes en los procesos de toma de decisiones. Este enfoque fomenta la confianza y refuerza los vínculos colaborativos en el entorno laboral.

En contraste, un 38% de los docentes con una percepción negativa sobre su participación y supervisión experimentan relaciones laborales menos satisfactorias. Esta falta de integración puede generar aislamiento, desmotivación y una menor cohesión dentro del equipo docente. Por ello, se recomienda fortalecer los canales de comunicación y capacitar a los supervisores en técnicas de liderazgo inclusivo, con el objetivo de potenciar la colaboración y el bienestar social en el ambiente laboral.

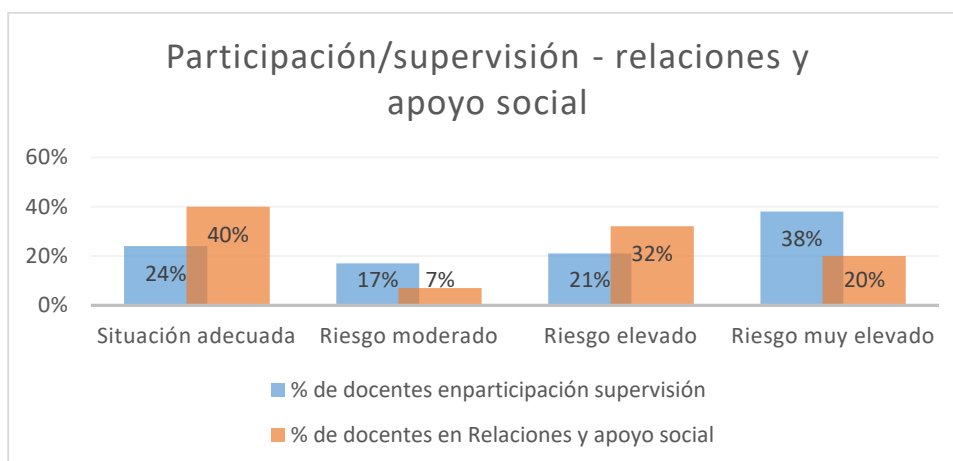


Figura 12. Comparativo entre participación/supervisión y relaciones y apoyo social.

6.4. Resumen de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

La figura 13, indica un resumen de los resultados obtenidos con el método FPSICO 4.1 muestran que la distribución de los factores de riesgo varía dependiendo de las condiciones de trabajo. En cuanto a la jornada laboral, la mayoría (57,1%) considera que la situación es satisfactoria, pero un número importante experimenta riesgos muy elevados (14,3%). En cuanto a la carga de trabajo, existe una elevada proporción de empleados con riesgo muy alto (33,3%), lo que puede indicar una sobrecarga severa en algunas áreas. Las necesidades psicológicas son en su mayoría satisfactorias (50%) y de alto riesgo (22,6%). La variedad y contenido del trabajo no parece ser un problema ya que hay un grupo de riesgo bajo (0%) pero también hay un grupo de riesgo medio (14,3%). Se encontró que una tasa de riesgo muy alta estaba asociada con la participación y la supervisión (38,1%). Esto puede indicar una falta de supervisión o

independencia de los empleados. Finalmente, aunque las relaciones interpersonales y el apoyo social son mayoritariamente satisfactorios (40,5%), también se percibe una proporción importante de riesgos muy elevados (20,3%). Esto puede reflejar dificultades con el entorno social o de apoyo dentro del entorno laboral.

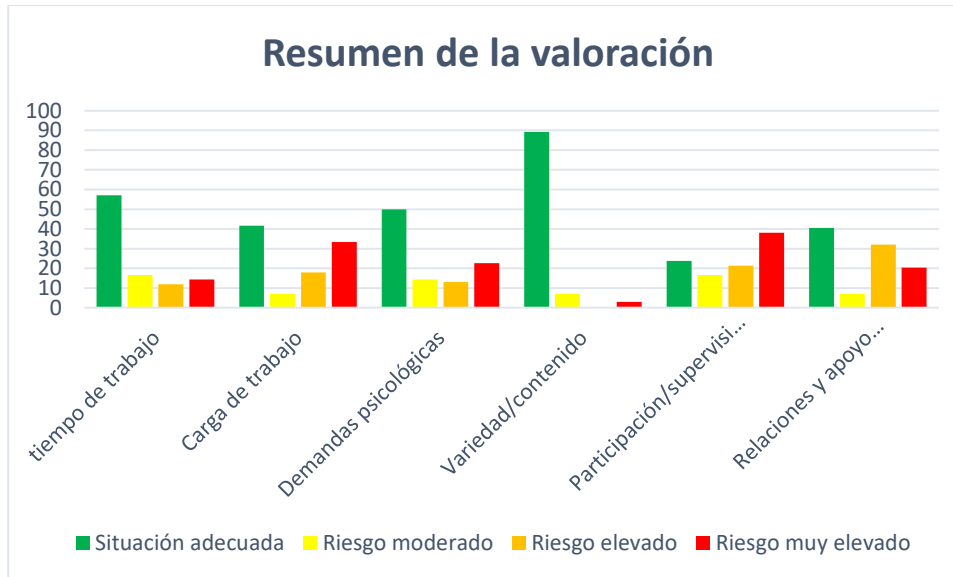
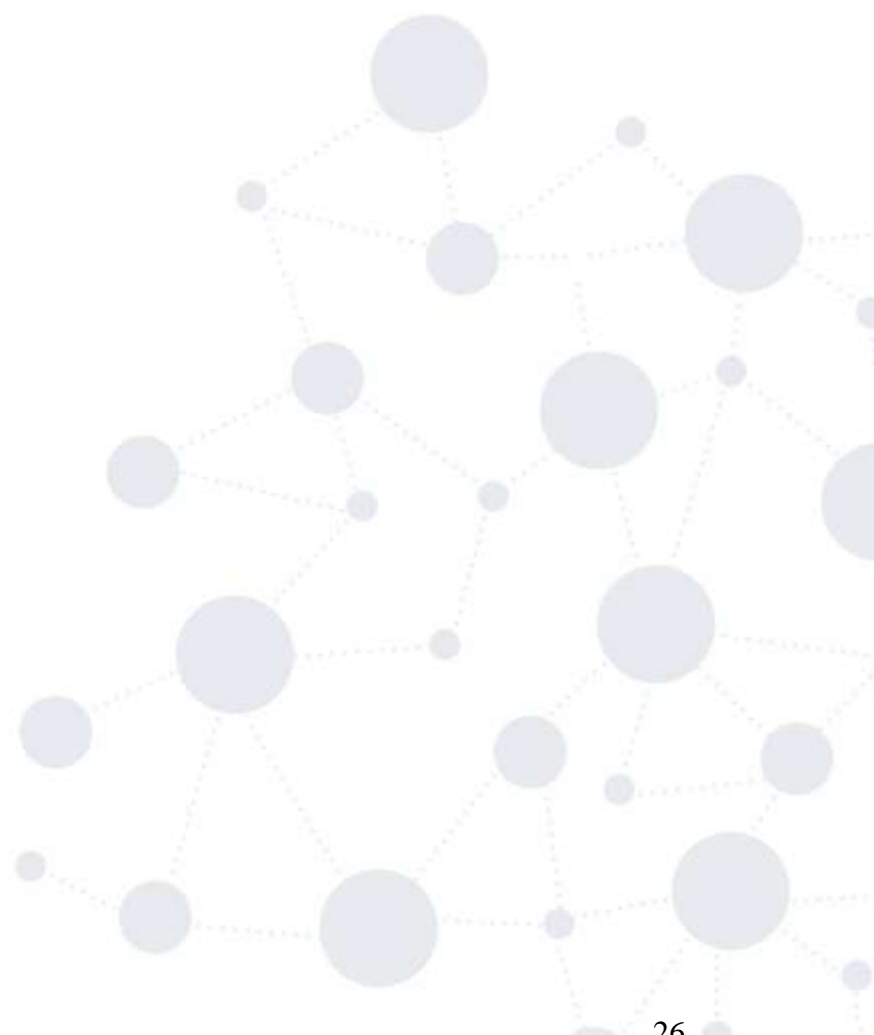


Figura 13. Resumen de la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial.





7. Discusión

En la presente investigación se realizó la conceptualización de los riesgos psicosociales y entorno en los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, para lo cual se utilizó la técnica de revisión bibliográfica que según Codina, (2020) es una técnica que forma la base de evidencia para la investigación, además, trabaja para identificar brechas y oportunidades de investigación y desarrolla conceptos y estrategias que le permiten hacer sus propias contribuciones e innovar a medida que realiza nuevas investigaciones. Por lo tanto, ayudó a realizar un análisis profundo y crítico de los documentos seleccionados de una forma detallada y sistematizada con el propósito de identificar información, evaluar y sintetizar la bibliografía existente sobre los riesgos psicosociales en docentes.

Dentro de esta investigación se identificó los diferentes niveles de riesgo psicosocial en los docentes y se obtuvo los resultados con el método FPSICO 4.1 que muestran la existencia de una amplia gama de situaciones laborales en cuanto a factores de riesgo. En primer lugar, las horas de trabajo parecen estar bien gestionadas para la mayoría de los docentes, con un 57,1% en situación adecuada y un 14,3% en riesgo muy elevado, lo que sugiere que un número significativo de trabajadores puede estar sufriendo horas de trabajo excesivas o insuficientes. En términos de carga de trabajo, una proporción significativa (33,3%) se encuentra en riesgo muy elevado, lo que significa que un número importante de docentes enfrenta una carga de trabajo excesiva que puede afectar su bienestar y productividad. Las demandas psicológicas son generalmente satisfactorias (50%), pero también hay una alta proporción de riesgo muy elevado (22,6%) y riesgo elevado (13,1%), que constituyen una parte importante, aunque la mayoría no puede afrontar altas demandas psicológicas una proporción considerable de los docentes están expuestos a estrés emocional o mental que puede afectar su desempeño y salud mental. La mayoría de los docentes (89,3%) se encuentran en una situación satisfactoria en cuanto a la variedad y contenido de su trabajo, esto indica que el trabajo es variado y estimulante, sin embargo, en cuanto a participación y supervisión, el 38,1% de los docentes reportó un riesgo muy elevado, esto puede indicar una falta de control o autonomía de los empleados, lo que puede generar frustración y una sensación de insuficiente intervención.

Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, (2023) manifiestan que los riesgos psicosociales son el resultado de la interacción dinámica del docente y el lugar de trabajo, considerando características como cantidad, ritmo, complejidad, control, diversidad, horario, flexibilidad, ambiente, tecnologías y las relaciones sociales del docente. Finalmente, con respecto al entorno de trabajo de los docentes, las relaciones y el apoyo social tienen una distribución más preocupante, con un 32,1% en elevado riesgo y un 20,3% en riesgo muy elevado, lo que sugiere



que una proporción significativa de docentes luchan con las relaciones o carecen de suficiente apoyo social en el trabajo. Un ambiente de trabajo menos colaborativo que incide en las tensiones interpersonales. Este análisis destaca la importancia de abordar las áreas de riesgo, particularmente la carga de trabajo, las demandas psicológicas, participación supervisión y las relaciones y apoyo social, para mejorar el bienestar y el desempeño de los docentes.

En relación a los resultados obtenidos se realizó la planificación y diseño de una propuesta de intervención social para reducir los riesgos psicosociales y el entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, y promover el bienestar. Según López et al., (2022), el entorno psicosocial de trabajo está relacionado con la cultura organizacional, las relaciones interpersonales y las prácticas laborales diarias, y cómo estos temas pueden afectar la salud física y mental de los empleados.

En primer lugar, es necesario abordar la carga de trabajo, que tiene un porcentaje de riesgo muy elevado (33,3%), lo que indica la necesidad de redistribuir el trabajo o contratar personal adicional para evitar la sobrecarga. Esto se puede complementar con estrategias de gestión del tiempo y técnicas de gestión del estrés para equilibrar las demandas laborales. Además, la mayoría de los empleados están satisfechos con la jornada laboral y la diversidad laboral (57,1% y 89,3%, respectivamente), pero es necesario un seguimiento continuo para garantizar que la monotonía o las largas jornadas laborales no afecten a la motivación y al rendimiento. En cuanto a las necesidades psicológicas, dado que el 22,6% de los empleados pertenecen a grupos de alto y muy alto riesgo, se recomienda implementar un programa de apoyo psicológico, proporcionar formación sobre resiliencia y crear un entorno de trabajo saludable donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y gestionar el estrés. En cuanto a participación y supervisión, el 38,1% promueve un modelo de gestión participativa de alto riesgo que permita a los empleados tener voz en la toma de decisiones y proporcione una supervisión equilibrada que apoye el desarrollo de los empleados sin un control excesivo. Por último, las relaciones y el apoyo social mostraron un riesgo alto del 32,1%, por lo que se recomienda introducir la integración de equipos de trabajo y el entrenamiento en habilidades de comunicación interpersonal para mejorar la cooperación en los entornos sociales y laborales. Las intervenciones deben evaluarse periódicamente para garantizar su eficacia y adaptarse a las necesidades cambiantes del personal.

Ambiente de trabajo psicosocial, este indicador incluye temas como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales y las prácticas laborales diarias, y cómo estos temas pueden afectar la salud física y mental de los empleados.



8. Conclusiones

La investigación realizada en la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja sobre los riesgos psicosociales en los docentes ha permitido identificar diversas problemáticas que afectan la salud en general y en el entorno laboral de los docentes. Dentro la literatura investigada se determinó que los factores como la sobrecarga de trabajo dan como efecto el agotamiento físico y mental, mientras que, las demandas psicológicas excesivas, incrementaron los niveles de estrés, asimismo la falta de supervisión efectiva genera dificultades en las capacidades de los docentes para gestionar sus responsabilidades de manera eficiente. Estas condiciones no solo repercuten en el bienestar individual de los docentes, sino que también afectan negativamente en la calidad educativa y el interrelacionamiento laboral.

Asimismo, el análisis realizado a partir de las encuestas realizadas al personal docente evidenció una estrecha relación entre los riesgos psicosociales y el entorno laboral, donde se destacó los factores como la falta de cohesión grupal, el apoyo social insuficiente y el escaso reconocimiento del trabajo realizado contribuyen a un clima laboral desmotivante, dando por consecuencia sentimientos de aislamiento y desinterés. Estas condiciones encontradas promueven un ambiente de tensión y baja satisfacción profesional, lo que agrava los efectos negativos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. No obstante, también se identificaron aspectos positivos, como la variedad y el contenido de las tareas, que fueron valoradas positivamente por la mayoría de los docentes y constituyen un factor de motivación, lo que demuestra que el entorno laboral puede tener tanto efectos positivos como negativos sobre la experiencia del personal docente.

En este sentido, se resalta la necesidad de implementar un plan de intervención social que tenga medidas integrales que promuevan un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles, entre las actividades que se incluirán en el plan es la redistribución adecuada de la carga de trabajo, el diseño de programas de apoyo psicológico y emocional, así como la capacitación en liderazgo inclusivo para los responsables de la gestión. Además, será esencial fomentar la participación de los docentes en los procesos de toma de decisiones y fortalecer las redes de apoyo social mediante actividades colaborativas y espacios de integración. Estas acciones no solo nos ayudarán a que se disminuyan los riesgos psicosociales detectados, sino que también contribuirán a un entorno laboral más saludable, inclusivo y orientado al bienestar de todos los actores involucrados.



9. Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos durante la investigación, es fundamental que la Universidad Nacional de Loja implemente medidas para disminuir los riesgos psicosociales identificados entre los docentes de la Facultad Agropecuaria. En primer lugar, se debe realizar una redistribución adecuada de la carga de trabajo, que actualmente resulta excesiva para muchos educadores. Esta redistribución contribuiría a reducir el agotamiento físico y mental, permitiendo una mejor gestión de las responsabilidades docentes. Adicionalmente, es necesario mejorar los mecanismos de supervisión y acompañamiento, que deben ir más allá de una evaluación del desempeño y ofrecer un soporte integral, tanto profesional como emocional, para optimizar la gestión de las tareas y reducir el estrés.

En segundo lugar, se recomienda la implementación del plan de apoyo psicológico y emocional, diseñados específicamente para los docentes. Este plan debe proporcionar espacios de contención y orientación frente a los desafíos emocionales derivados de la presión laboral. Asimismo, se debe promover la capacitación en liderazgo inclusivo entre los responsables de la gestión académica, lo que contribuirá a crear un ambiente de trabajo más comprensivo y colaborativo.

Finalmente, es esencial fortalecer las redes de apoyo social dentro de la facultad con lo que se recomienda que se implemente la propuesta del plan de intervención social que tiene actividades colaborativas y espacios de integración, estos espacios permitirían a los docentes interactuar, compartir experiencias y reducir el aislamiento, promoviendo un clima saludable grupal, además, se debe establecer un sistema de reconocimiento constante del trabajo docente, lo cual no solo aumentaría la satisfacción profesional, sino que también serviría como una motivación para mejorar el desempeño y la enseñanza educativa.



10. Bibliografía

- Alberto Ramos, C. (2015). LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Scientific research paradigms. In *Av.psicol* (Vol. 23, Issue 1).
- Arias, S. (2021). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES UNIVERSITARIOS CON NIÑOS A CARGO*. January 1997, 1–4.
- Barragán, D. M., Sarat, M., & Morales, M. E. (2023). Condiciones de empleo y autonomía: Una paradoja de los docentes universitarios. *Revista de Sociología de La Educación- RASE*, 16(2), 159. <https://doi.org/10.7203/rase.16.2.23678>
- Bolívar, A., & Mula-Falcón, J. (2022). *La otra cara de la evaluación del profesorado universitario: investigación vs. docencia*. 11(1), 2182–7591. <http://www.revistaepsi.com>
- Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 4(1), 316–331. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)
- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/RET.N24.2022.03>
- Clavijo, G. E. (2024). “Influencia de la inestabilidad laboral y su efecto psicosocial en docentes universitarios 2023.” 1, 4–6.
- Colin, F., Olivares, J., & Araya, P. (2018). Trabajo social educativo: Funciones y metodologías. *Revista de Educación y Sociedad*, 22(3), 21-33.
- Constituyente, A. N. (n.d.). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 Decreto Legislativo 0 Registro Oficial*. www.lexis.com.ec
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A. C., & Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Educación • Education • Educação •*, 41((20)). <https://www.revistaespacios.com>
- Diccionario La Lengua, D. DE, Leído El Acto B, D. E., & Recepción Por Julio Casares Y Sanchez Y Contestación Del Excmo Sh D Antonio Maura Y Montaner, S. D. (n.d.). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA NUEVO CONCEPTO*.
- Gisela, B. (2023). Factores psicosociales laborales: haciendo visible lo invisible. *Ergoyes*, 1–5. www.ergoyes.comcomunidad@ergoyes.com
- Goyes, F., & Mateo, J. (2024). *Estrés laboral y burnout en docentes universitarios*. 21, 125–144. <https://deporvida.uho.edu.cu/index.php/deporvida/article/view/1006/2976>
- Moncada S, L. C. y A. R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.).
- Otero-Ortega, A., & Ortega, A. O. (2018). *ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN*. <https://www.researchgate.net/publication/326905435>



- Oviedo Coila, P., Roxana, N., & Pilco, T. (n.d.). *UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración.*
- Pérez, C. (2024). *Gestión de los riesgos psicosociales. Factores de intervención Gestión de la Seguridad y la Salud en el Gestión de los riesgos psicosociales. Factores de intervención Management of psychosocial risks. Intervention factors.*
- Roa-Cárdenas, F. L., González-Puebla, F. J., Roa-Cárdenas, F. L., & González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Educación, 86*, 193–210. <https://doi.org/10.17227/rce.num86-12511>
- Santos, V. P., Naranjo Pinela, T. C., Cedillo Romero, E. del C., & Mayanza Paucar, O. A. (2023). Acción del Trabajador Social en el ámbito educativo. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(27)*, 315-329.
- Tovar, M. (2023). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL ASOCIADO A Introducción En las últimas décadas la tecnología ha realizado avances asombrosos , que nos ayudan obtener información al alcance de nuestras manos , a través de computadoras , celulares , Tablet. 50–63.*
- Trabajo(OIT), O. In. del. (n.d.). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico.*
- Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2023). *Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. 229–236.*
- Vera, J., Vera, M., Martínez, R., & García, M. (2024). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en una universidad pública Evaluation. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática, 13*, 1–14.

11. Anexos

Anexo 1. Árbol de problemas





Anexo 2. 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 Clave
1	Ramos, Alberto	Los paradigmas de la investigación científica Scientific research paradigms. In Av.psicol	Los paradigmas de la investigación científica Scientific research paradigms. In Av.psicol	2015	Condiciones Inadecuadas	"El paradigma positivista se caracteriza por enfoques cuantitativos, empírico-analíticos, racionalistas, sistemáticos de gestión y científico-tecnológicos. Como resultado, favorecerá investigaciones que tengan como objetivo probar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable a través de expresión numérica. ." (Pérez, 2024).
2	Arias, S.	Riesgos psicosociales en docentes universitarios con niños a cargo	Riesgos psicosociales en docentes universitarios con niños a cargo	2021	Condiciones Inadecuadas	Del mismo modo (Arias, 2021). "Resalta que los riesgos psicosociales han generado una nueva epidemia en los trabajadores debido al aumento de las actividades laborales y las nuevas formas de trabajo".
3	Barragán, D. M., Sarat, M., & Morales, M. E.	Condiciones de empleo y autonomía: Una paradoja de los docentes universitarios.	Revista de Sociología de La Educación- RASE	2023	Mantener el empleo a mediano plazo	Barragán et al., (2023) menciona que es una necesidad cumplir las labores de docencia e investigación y las condiciones institucionales, esto le permite mantener el empleo a mediano plazo.
4	D, Bolívar	La otra cara de la evaluación del profesorado universitario: investigación vs. docencia.	La otra cara de la evaluación del profesorado universitario: investigación vs. docencia.	2022	Condiciones Inadecuadas	Como resultado de estas condiciones se ha generado un aumento de los problemas sociales, salud, pérdida del sentido académico, incrementando las estrategias de control de los docentes y finalmente niveles de estrés (Bolívar, 2022).
5	Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C.	Riesgos psicosociales en docentes universitarios.	Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento, 4(1), 316–331.	2020	Condiciones Inadecuadas	Los riesgos psicosociales más comunes a los que está expuesto el docente son estrés, síndrome burnout y al mobbing, por lo que es necesario estudiar, identificar y prevenir su incidencia en los docentes universitarios (Carranco et al., 2020)
6	Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A.	Satisfacción laboral y burnout en personal docente.	Retos	2022	Estrés psicosocial	Según Castañeda-Santillán & Sánchez-Macías, (2022), manifiestan que en los últimos años, el estrés psicosocial del trabajo y su consecuencia es una respuesta física y mental del hombre que afecta plenamente el bienestar y la capacidad de vida, manifestándose en la dinámica laboral y la convivencia social y familiar.
7	Clavijo, G. E.	Influencia de la inestabilidad laboral y su efecto psicosocial en docentes universitarios 2023	<i>Influencia de la inestabilidad laboral y su efecto psicosocial en docentes universitarios 2023</i>	2024	Estabilidad laboral	La remuneración salarial, además no cuentan con nombramiento y estabilidad laboral de los docentes esto hace que influya directamente en los niveles de ansiedad, depresión y estrés laboral (Clavijo, 2024)
8	Colin, F., Olivares, J., & Araya, P.	Trabajo social educativo: Funciones y metodologías.	Revista de Educación y Sociedad	2018	Trabajador social en el ambito educativo	como señalan Colin, Olivares y Araya " un Trabajador Social en el campo educativo detecta las potencialidades y recursos de la comunidad educativa, además, determina sus necesidades y debilidades de los mismos."
9	Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A. C., & Turbay, R.	Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario.	Educación • Education • Educação • 41((20)). https://www.revistaespacios.com	2020	Condiciones Inadecuadas	En la actualidad los riesgos psicosociales, son uno de los principales retos para la salud y seguridad ocupacional, esto debido al avance de la sociedad, su organización laboral y el efecto del mismo en la salud y bienestar global del ser humano (Diago et al., 2020).
10	B, Gisela	Factores psicosociales laborales: haciendo visible lo invisible.	Ergoyes, 1–5. www.ergoyes.com mcomunidad@ergoyes.com	2023	Condiciones Inadecuadas	observa que las organizaciones deben identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales, para la estabilidad y salud en el trabajo (Gisela, 2023)



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Anexo 3. Oficio de aceptación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Oficio.: UNL-UEDL-CTS-2024-370

Loja, 07 de junio de 2024

Dr. Jorky Roosevelt Armijos
DECANO DE LA FACULTAD AGROPECUARIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LOJA
Ciudad. –

De mi consideración:

En mi calidad de Docente Académica de la Carrera de Trabajo Social de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, me es grato saludarlo deseándole, el mejor de los éxitos en sus actividades personales y laborales.

Como es de su conocimiento la Universidad Nacional de Loja es una institución de Educación Superior que tiene como misión la formación académica y profesional de estudiantes, con sólidas bases científicas y técnicas con pertinencia social y valores. Dentro de su oferta académica se encuentra la Carrera de Trabajo Social la cual tiene como finalidad desarrollar capacidades para diagnosticar problemas en función a la demanda e situaciones que generan malestar en grupos de atención prioritaria familia, grupos y comunidades mediante la elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos de intervención con responsabilidad social.

El Plan de Estudios del Régimen 2019, de la Carrera Trabajo Social -UEDL de la UNL, contempla el desarrollo del *Trabajo de Investigación de Integración Curricular*, en el cual el estudiante desarrollará el Proyecto de Tesis, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación, los mismos buscan determinar e implementar alternativas de solución viables, innovadoras y sustentables a los diferentes problemas relacionados con la comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano para contribuir a la solución de problemas sociales.

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 "A" Cira Holanda Gordillo Rojas, realizar su trabajo de tesis en las *dos etapas I y II*, durante los periodos académicos abril –agosto 2024 y octubre 2024 - marzo 2025, en su prestigiosa institución que acertadamente dirige, tengo la convicción que el aporte será significativo para su sociedad.

Por la atención favorable que se dé a la presente, desde ya le antelo mi agradecimiento y testimonio de consideración y estima.



CINTHYA ALEXANDRA
TORRES CALDERÓN

Lcda. Cinthya Alexandra Torres Calderón, Mgtr.

DOCENTE ACADÉMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE
EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

cinthya.a.torres@unl.edu.ec

C.I.1105161945

Educamos para **Transformar**



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Anexo 4. Aprobación de instrumentos



Jenny del Cisne Jaramillo Rosario

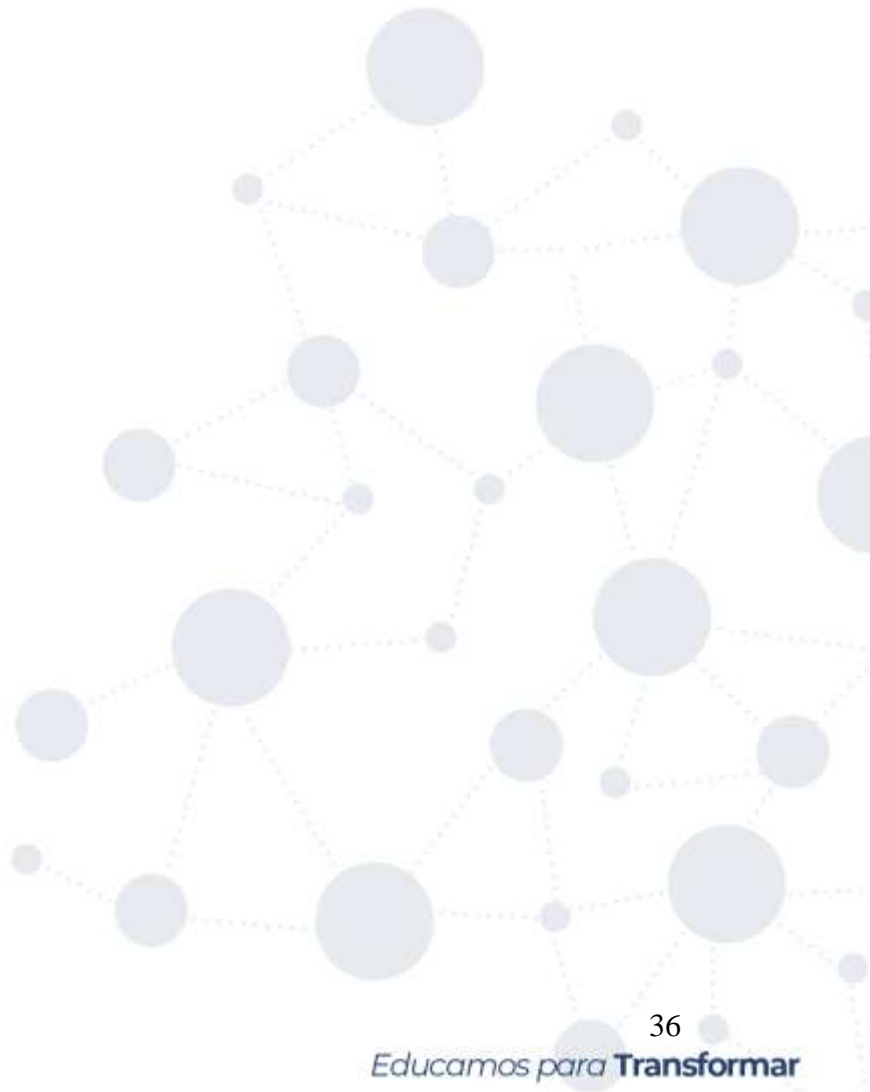
para mí ▾

Estimada estudiante, Cira Gordillo
El cuestionario está revisado y validado, puede proceder a su aplicación.
Att.

Jenny Jaramillo Rosario
Docente UEDL-UNL



jue, 28 nov, 5:52 (hace 4 días)





Anexo 5. Cuestionario de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.1

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de INSST (FPSICO)

Estimado/a docente:

Con el fin de analizar los principales riesgos psicosociales y entorno de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, en la actualidad, le solicitamos su colaboración al completar esta encuesta. Su participación es fundamental para poder identificar las áreas de mejora y promover el bienestar laboral en nuestra institución.

Confidencialidad: La información que usted proporcione será tratada de forma anónima y confidencial, y se utilizará exclusivamente con fines de investigación y análisis dentro del ámbito académico.

Agradecemos su tiempo y compromiso con este importante estudio.

*Atentamente,
Cira Gordillo, estudiante de Trabajo Social de la UNL*

“Recuerde que es imprescindible responder a todas las preguntas para completar el cuestionario correctamente”

Señale la frecuencia con que siente los enunciados:

Sexo:	Femenino		Masculino	
Edad	25-35	36-45	46-55	56-60
¿Cómo contribuye su trabajo en la institución?	No es muy importante	Es importante	Es muy importante	No lo sé
En general, la cantidad de trabajo que tienes es	Excesiva	Elevada	Adecuada	Escasa
El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?	No	A veces	Bastante	Mucho
En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:	Mucho	Bastante	Poco	Nada
¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	Buenas	Regulares	Malas	

Señale la frecuencia con que siente los enunciados:

Ítems para responder	Nunca o casi nunca	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre
¿Trabajas los sábados?				
¿Trabajas los domingos y festivos?				
¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?				



¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?				
¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?				
¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?				
¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?				
¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?				
¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?				
¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?				
El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?				
En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?				
En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?				
En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?				
¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?				
tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)				
Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?				
Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):				

Señale la frecuencia con que siente los enunciados

En qué medida tu trabajo requiere:	Nunca o casi nunca	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre
aprender cosas o métodos nuevos				
adaptarse a nuevas situaciones				
tomar iniciativas				
tener buena memoria				
ser creativo				

Señale la frecuencia con que siente los enunciados

En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?	Nunca o casi nunca	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre
Tus superiores jerárquicos				
Tus subordinados				
Tus compañeros de trabajo				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)				

Señale la frecuencia con que siente los enunciados

En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?	Nunca o casi nunca	A veces	A menudo	Siempre o casi siempre
Tus superiores				
Tus compañeros de trabajo				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)				
Tu familia y tus amistades				



Señale la frecuencia con que siente los enunciados

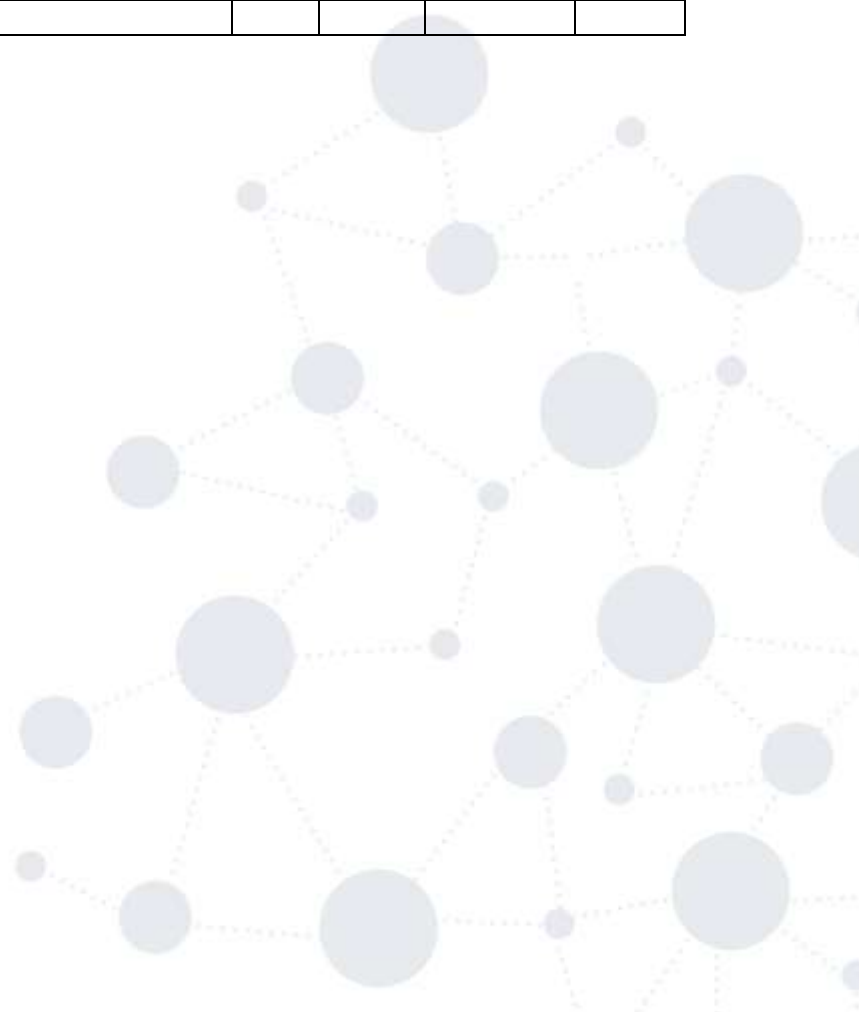
Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:	Puedo decidir	Se me consulta	Solo recibo informacion	Ninguna participación
Introducción de cambios en los equipos y materiales				
Introducción de cambios en la manera de trabajar				
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios				
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo				
Cambios en la dirección o entre tus superiores				
Contratación o incorporación de nuevos empleados				
Elaboración de las normas de trabajo				

Señale la frecuencia con que siente los enunciados

¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? ...	No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
El método para realizar el trabajo				
La planificación del trabajo				
El ritmo de trabajo				
La calidad del trabajo realizado				

Señale la frecuencia con que siente los enunciados

Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen
los conflictos interpersonales				
las situaciones de violencia física				
las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)				
las situaciones de acoso sexual				





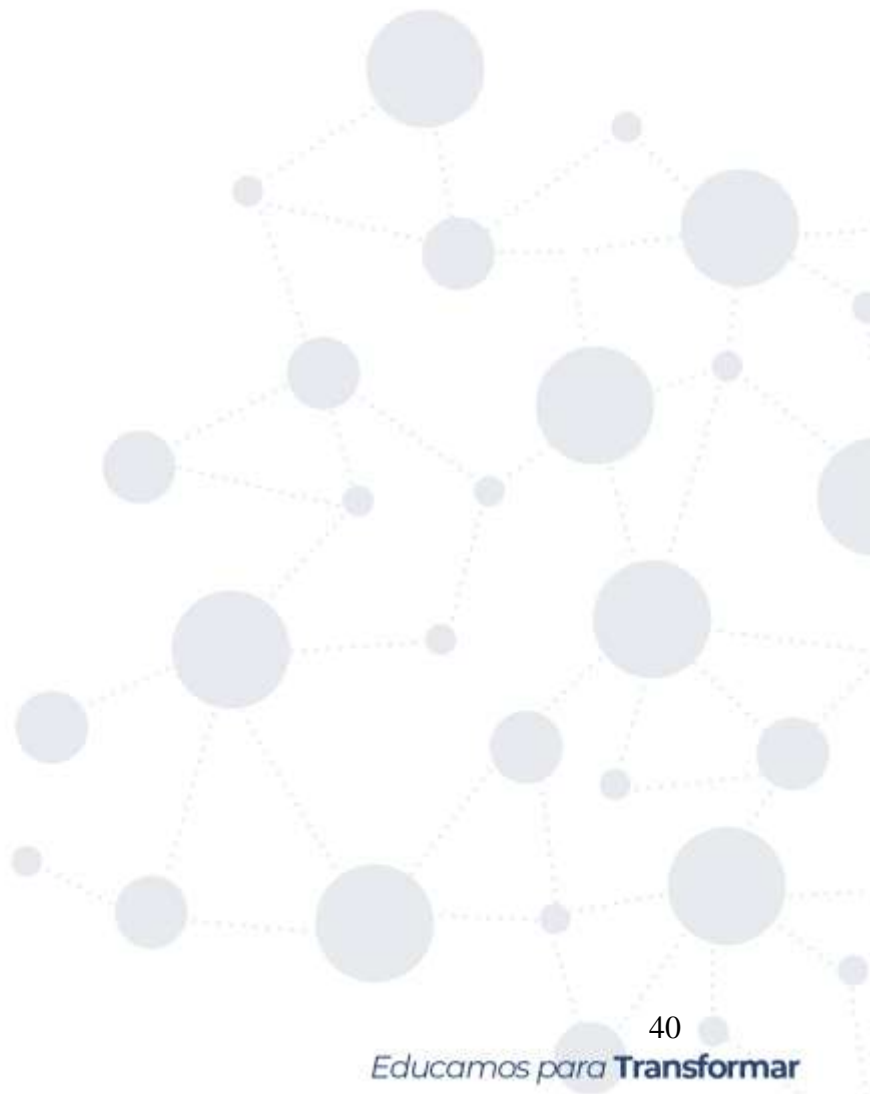
unl

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Anexo 6. Link de tabulación de información

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Q-U8eIxwjsrOWjWFUqs0UOnHMzmQwJ-igKn4pSdB-Ms/edit?gid=1897659634#gid=1897659634>





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Anexo 7. Propuesta, plan de intervención social

1. Propuesta

Plan Integral de Prevención y Mitigación de Riesgos Psicosociales para la Mejora del Entorno Laboral Docente

a. ANTECEDENTES:

En la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja se ha identificado la presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral de los docentes, los cuales han sido documentados a través del estudio posteriormente realizado y también por diagnósticos institucionales. Estos riesgos incluyen factores como el estrés laboral, la sobrecarga de responsabilidades, el desgaste emocional y la limitada disponibilidad de recursos para enfrentar dichos desafíos. Sin embargo, estas condiciones no solo afectan la salud mental y física de los docentes, sino que también repercuten negativamente en su desempeño profesional, la enseñanza y el ambiente laboral, todo en general.

A lo largo de los años, la Facultad ha realizado esfuerzos aislados para mejorar el clima laboral y mitigar los efectos de estos riesgos; sin embargo, tales acciones no han logrado resultados sostenibles ni una solución integral al problema, consiguiendo así las condiciones adversas, debilitando la cohesión entre los docentes y limitando su capacidad para cumplir con los objetivos institucionales. Este panorama pone de manifiesto la urgente necesidad de desarrollar e implementar un plan de intervención que aborde de manera integral los riesgos psicosociales, promoviendo el bienestar y fortaleciendo el desempeño docente dentro de un marco institucional que fomente un ambiente laboral saludable y tranquilo.

b. JUSTIFICACIÓN

La problemática existente en la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, relacionada con la prevalencia de riesgos psicosociales que afectan al personal docente, constituye un desafío significativo para la institución. Estos riesgos, que incluyen factores como la sobrecarga laboral, la variedad de contenido, la desmotivación, el agotamiento emocional y la percepción de un ambiente laboral poco favorable, no solo comprometen la estabilidad emocional de los docentes, sino que también inciden en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades como docentes de manera efectiva. Ante esta realidad, la presente propuesta de intervención se justifica como una respuesta necesaria para abordar esta problemática de forma efectiva y sostenible.

El plan tiene como objetivo central mejorar la calidad de vida y el bienestar de los docentes a través de estrategias diseñadas para prevenir, mitigar y gestionar los riesgos



psicosociales identificados. Su implementación beneficiará directamente a los docentes, quienes podrán desempeñarse en un entorno laboral más saludable, incrementando su motivación, productividad y compromiso con la institución. Adicionalmente, la mejora en las condiciones laborales tendrá un efecto positivo en los estudiantes, al garantizar una educación de mayor calidad impartida por docentes más motivados y equilibrados emocionalmente.

En contraste, la propuesta contempla actividades concretas y participativas, tales como talleres formativos, evaluaciones diagnósticas y la promoción de una cultura organizacional positiva, las cuales son alcanzables, realistas y ejecutables dentro de un marco temporal definido. Estas acciones no solo abordan las necesidades actuales, sino que también contribuyen a establecer bases sólidas para un desarrollo institucional sostenible, reafirmando la pertinencia y viabilidad de este plan como una solución integral al problema identificado.

c. MARCO INSTITUCIONAL

LOCALIZACIÓN FÍSICA Y COBERTURA ESPACIAL:

El presente plan de intervención social se desarrollará en la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, localizada al sur de la ciudad de Loja, en la parroquia Punzará, barrio La Argelia, sector Ciudad Universitaria Guillermo Falconí Espinoza. Esta facultad forma parte de la ciudad de Loja, situada en la región sierra del Ecuador, con coordenadas geográficas 4°2'0" S, 79°44'0" W, a una altitud de 2.065 metros sobre el nivel del mar, su ubicación estratégica y su historia académica la convierten en un escenario ideal para la implementación de este plan de intervención.

El plan de intervención se desarrollará durante un periodo de 10 meses, durante el cual se ejecutarán actividades específicas fundamentadas en los resultados del diagnóstico inicial y la investigación previa sobre riesgos psicosociales. Estas actividades incluyen talleres de capacitación en manejo del estrés y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, programas de apoyo psicológico, y la promoción de actividades recreativas y de integración laboral. Además, las acciones planteadas tienen como propósito ofrecer soluciones concretas y sostenibles, alineadas con la problemática identificada, y están orientadas a mejorar el bienestar docente y a fomentar un entorno laboral más saludable y productivo.

d. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL:

Mejorar el bienestar y entorno laboral de los docentes de la Facultad Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, mediante la implementación de un plan, que mitigue y gestione



los riesgos psicosociales identificados en su entorno laboral, promoviendo un ambiente laboral saludable, armónico y productivo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implementar estrategias preventivas y programas de apoyo psicológico que ayuden a los docentes a gestionar el estrés laboral, mejorar su bienestar emocional y evitar el desgaste psicológico.
- Capacitar a los docentes en habilidades socioemocionales clave, como la gestión de conflictos, la inteligencia emocional y la comunicación interpersonal, para mejorar las relaciones laborales y el clima organizacional.
- Promover actividades recreativas, de integración y de colaboración entre los docentes que favorezcan un ambiente laboral armonioso y aumenten la cohesión y el sentido de comunidad dentro de la Facultad.

e. METAS

El plan de intervención tiene como metas principales la prevención y reducción de los riesgos psicosociales identificados en la investigación dentro de los docentes de la Facultad de Agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja, para llevar a cabo se realizará la implementación de estrategias preventivas y apoyo psicológico. En la que se buscara, mediante talleres y sesiones de acompañamiento, consiguiendo que adquieran herramientas para gestionar el estrés y mejorar su bienestar emocional, con el objetivo de reducir los niveles de estrés percibido en un 30% entre los participantes. Además, se espera fortalecer las habilidades socioemocionales de los docentes, capacitándolos en áreas clave como la inteligencia emocional, la gestión de conflictos y la mejora de la comunicación interpersonal.

Con esto, se pretende que, al finalizar el plan, al menos el 80% de los docentes identificados mejoren significativamente sus habilidades, lo que contribuirá a la creación de un ambiente laboral más estable y saludable. Finalmente, se promoverá la integración laboral y el trabajo en equipo mediante actividades recreativas y de cohesión grupal, tales como encuentros deportivos y dinámicas grupales, con el fin de aumentar la colaboración entre los docentes y reducir las tensiones interpersonales, esperando que como meta se consiga que el 75% de los docentes participen en estas actividades, lo que contribuirá a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes dentro de la Facultad.

f. BENEFICIARIOS

BENEFICIARIOS	
Directos	Indirectos
<ul style="list-style-type: none"> ○ Docentes de la Facultad de agropecuaria de la Universidad Nacional de Loja 	<ul style="list-style-type: none"> ○ La Trabajadora Social ○ Universidad Nacional de Loja ○ Directivos de la Carrera ○ Recursos Humanos ○ Estudiantes ○ Personal Administrativo

g. PLAN DE ACCIÓN:

Actividad No 1

Tema: Taller de manejo del estrés y bienestar emocional.

Actividad 1			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultados Obtenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Identificación y explicación de factores de estrés laboral. - Técnicas de relajación y mindfulness. - Estrategias para el manejo del estrés. 	<p>Directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Docentes de la Facultad Agropecuaria. <p>Indirectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Estudiantes ○ Personal administrativo. 	<p>2 meses.</p> <p>Inicio: Febrero 2025.</p> <p>Finalización: Marzo 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes capacitados en técnicas de manejo del estrés. - Reducción de los niveles de estrés laboral en un 30%.

Actividad No 2

Tema: Taller de desarrollo de habilidades socioemocionales.

Actividad 2			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultados Obtenidos
<ul style="list-style-type: none"> -Inteligencia emocional en el entorno laboral. -Gestión de conflictos y 	<p>Directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Docentes de la Facultad Agropecuaria. <p>Indirectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Estudiantes ○ Personal administrativo. 	<p>2 meses.</p> <p>Inicio: Abril 2025.</p> <p>Finalización: Mayo 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento del 70% en las interacciones laborales positivas. - Mejora en el clima organizacional dentro de la Facultad.



resolución de problemas. -Comunicación interpersonal efectiva.			
---	--	--	--

Actividad No 3

Tema: Jornadas recreativas y actividades de integración laboral.

Actividad 4			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultados Obtenidos
-Dinámicas grupales. -Encuentros deportivos y recreativos. -Actividades culturales y artísticas.	Directos: ○ Docentes de la Facultad Agropecuaria. Indirectos: ○ Estudiantes ○ Personal administrativo.	3 meses. Inicio: Junio 2025. Finalización: Agosto 2025.	- Incremento del 20% en la percepción de cohesión grupal. - Participación de al menos el 75% de los docentes.

Actividad No 4

Tema: Creación de comités participativos y mecanismos de supervisión.

Actividad 4			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultados Obtenidos
- Diseño y formación de comités docentes. - Implementación de espacios de diálogo y toma de decisiones. -Evaluación periódica de las condiciones laborales.	Directos: ○ Docentes de la Facultad Agropecuaria. ○ Directivos Indirectos: ○ Estudiantes	2 meses. Inicio: Septiembre 2025. Finalización: Octubre 2025.	- Incremento del 30% en la percepción de inclusión en procesos institucionales. - Fortalecimiento de la participación docente.



Actividad No 5

Tema: Evaluación de resultados del plan de intervención.

Actividad 5			
Contenidos	Involucrados	Tiempo	Resultados Obtenidos
<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de encuestas y entrevistas para evaluar el impacto de las actividades realizadas. - Análisis comparativo de los niveles de estrés y clima organizacional antes y después de la intervención. - Elaboración de un informe final con recomendaciones. 	<p>Directos:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Docentes de la Facultad Agropecuaria. <p>Indirectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Estudiantes o Autoridades 	<p>1 mes.</p> <p>Inicio: noviembre 2025.</p> <p>Finalización: Noviembre 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final con resultados cuantitativos y cualitativos del impacto logrado. - Identificación de áreas de mejora para futuras intervenciones.

h. BIBLIOGRAFÍA

- o Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1. Recuperado de <https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022?>
- o González Cobaleda, E. (2021). La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo actual, digital, ecológico e inclusivo: Desafíos jurídicos y de operatividad práctica. Comares.
- o Lara Ruiz, A. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/12/Coleccion_7_Preencion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo....pdf