



## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

### **Tema:**

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES  
DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DE LA PROVINCIA DE  
TUNGURAHUA

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de  
Psicóloga Organizacional**

### **Línea de Investigación:**

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

### **Autora:**

JENNYFER GISSEL MOLINA VILLACÍS

### **Director:**

SEGUNDO GONZALO PAZMAY RAMOS, LIC. M.A

Ambato – Ecuador

Noviembre 2019

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE EN AMBATO  
HOJA DE APROBACIÓN

**Tema:**

“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES  
DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DE LA PROVINCIA DE  
TUNGURAHUA”

**Línea de Investigación:**

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

**Autora:**

JENNYFER GISSEL MOLINA VILLACÍS

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. M.A.

f.

**CALIFICADOR**

Aitor Larzabal Fernández, Lic. Mg.

f.

**CALIFICADOR**

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

f.

**CALIFICADOR**

María Isabel Ramos Noboa, Psic. Cl. Ms.

f.

**DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

Hugo Rogelio Alatamirano Villarroel, Dr.

f.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

 Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador  
SECRETARÍA GENERAL  
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Noviembre - 2019

 Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador  
BIBLIOTECA

## DECLARATORIA Y AUTORIZACIÓN

Yo: **Jennyfer Gissel Molina Villacís**, portador de la cédula de ciudadanía N° **185013589-6**, autora del trabajo de graduación titulado: **“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENECYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autoriza a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, noviembre 2019



**Jennyfer Gissel Molina Villacís**

**CC. 185013589-6**



BIBLIOTECA

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por las bendiciones que ha derramado sobre mí, por ser sabiduría y guía de mi vida. A mis padres, hermana y novio, por el cariño, la paciencia, el cuidado que me han entregado; quienes sin escatimar su esfuerzo me han brindado su apoyo incondicional, al haberse convertido en mi impulso para seguir adelante y poder alcanzar mi meta profesional. Agradezco a mi Directora de carrera por la calidad profesional y la calidez humana, así como a mis Docentes por las enseñanzas impartidas día a día, en especial a Gonzalito quien a fortalecido mis conocimientos.*

## DEDICATORIA

La convivencia en la Universidad me ha brindado oportunidades y experiencias que han fortalecido en mi vida la perseverancia, el esfuerzo, la dedicación, el valor del sentido de la vida y ser constante en cada logro que me lo he propuesto. Es así que el presente proyecto de investigación, dedico a mi padre Guido Molina por motivarme a seguir adelante y sus esfuerzos constantes por darme lo mejor, a mi madre Fátima Villacís por ser mi compañía en las noches de estudio de desvelo, cuidar de mí y aportarme su sabiduría, a mi hermana Jessica Molina por sacarme sonrisas, por su cariño verdadero y su contribución de enseñanza cuando lo he requerido, a mi novio Andrés Orbea quién ha estado junto a mi en esta etapa universitaria, por ser mi apoyo incondicional y mi motivación, así como por haber formado un gran equipo y por haber transformado aquellos momentos negativos en positivos, quien me ha sacado miles de sonrisas. Gracias por quienes han sido fuente de inspiración y motivación para alcanzar este maravilloso logro.

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo general validar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los docentes en una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua. Es una investigación de tipo cuantitativo dado a que permite basarse en la información recolectada, por lo tanto, presenta un alcance descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, el cual, se consideró a una población total de 64 docentes conformados por 6 departamentos: inicial II, preparatoria, básico elemental, básico medio, básico superior y bachillerato general unificado, los mismos que fueron evaluados a través del instrumento factores psicosociales F-PSICO versión 3.1. Se analizaron los resultados de los factores de riesgos de todas las dimensiones, se seleccionó los riesgos expuestos con mayor prevalencia con tendencia negativa, especificados como riesgos muy elevados, descritos en los factores de: carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión, relaciones y apoyo social. Esto permitió la elaboración del diseño del plan de prevención, mismo que fue validado por criterio de especialistas y beneficiarios, lo que garantizará la aplicación confiable para el control y mitigación de los riesgos percibidos por los docentes. De esta manera es importante el uso de acciones preventivas para precautelar el bienestar emocional, social y psicológico del trabajador y la seguridad a nivel organizacional.

**Palabras claves:** riesgos psicosociales, plan de prevención, seguridad, bienestar.

## ABSTRACT

The overall objective of this research project is to validate a psychosocial risk prevention plan for teachers in a private school in the province of Tungurahua. The study is quantitative given that it is based on data that has been collected. It has a descriptive scope with a non-experimental and cross-sectional design. The sample includes 64 teachers from 6 departments—senior kindergarden, high school, basic primary, basic elementary, basic upper–elementary and general unified baccalaureate- who were evaluated with the psychosocial factors instrument, F-PSICO version 3.1. The results of the risk factors of all the dimensions were analyzed then the exposed risks with the highest impact and negative tendency were selected and specified as very high risks, described in the factors of workload, psychological demands, participation/supervision, relationships, and social support. This made it possible to design the prevention plan which was validated by the criteria of specialists and beneficiaries, ensuring its reliable application for the control and mitigation of the risks perceived by the teachers. It is important to consider preventive actions to protect the emotional, social and psychological well-being of the worker as well as safety at the organizational level.

**Keywords:** psychosocial risks, prevention plan, safety, welfare.

## ÍNDICE

### CONTENIDOS

DECLARATORIA Y AUTORIZACIÓN .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
.....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	9
ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....	9
1.1. Riesgos psicosociales.....	9
1.2. Intervención en riesgos.....	22
1.3. Planes de Prevención .....	28
CAPÍTULO II.....	35
DISEÑO METODOLÓGICO.....	35
2.1. Tipo, alcance y diseño de la investigación .....	35
2.2. Instrumento de evaluación .....	36
2.3. Participantes.....	40
2.4. Procedimiento metodológico .....	44
CAPÍTULO III .....	46
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	46
3.1. Interpretación de resultados F-PSICO versión 3.1.....	46
Capítulo IV .....	53
PROPUESTA PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	53

Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua.....	53
CAPÍTULO V.....	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
5.1. Conclusiones.....	58
5.2. Recomendaciones.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXOS.....	69
Anexo N° 1: Índice de Tablas y Gráficos.....	69
Anexo N° 2: Formato Instrumento de evaluación F-PSICO 3.1.....	71
Anexo N° 3: Validación del Plan de Prevención – Beneficiaria.....	77
Anexo N° 4: Validación del Plan de Prevención – Especialista.....	79
Anexo N° 5: Validación del Plan de Prevención – Especialista.....	81

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación pretende indagar los riesgos psicosociales que los docentes están expuestos en su lugar de trabajo, es decir a la unidad educativa que pertenecen. Con base en García, Iglesias y Romay (2016) se indica que los riesgos psicosociales en los docentes constituyen un problema actual y prevalente; pues en las últimas décadas, los lugares de trabajo han experimentado profundos cambios impulsados por la innovación constante, con una gran demanda de sus trabajadores. El estrés es común para todos en la vida cotidiana, emana experiencias desafiantes y lleva consigo el desarrollo de nuevas habilidades adaptativas. Sin embargo, cuando esta exposición es demasiado larga o demasiado exigente, induce hacia una experiencia de angustia, lo que corresponde a un estado negativo y aversivo, y posiblemente conllevaría a generar consecuencias de estrés y conflicto al producirse un desequilibrio en el cargo de trabajo. (García et al. 2016, 174)

De acuerdo con un estudio realizado por Rodríguez et al. (2015) los docentes, particularmente el género femenino, tienden a padecer altos niveles de angustia relacionados con el trabajo. La cantidad de funciones acumuladas desempeñadas presentan un papel importante en este fenómeno, los riesgos psicosociales afectan principalmente las interacciones de las actividades relacionadas. La salud y el bienestar de los maestros son una consideración primordial de la administración educativa y los responsables de las políticas gubernamentales; puesto que no se esperan que los maestros que manifiestan este tipo riesgo enseñen bien y mucho menos cumplan con cualquiera de sus tareas de manera satisfactoria.

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 (SENPLADES, 2017) en su Objetivo 5 manifiesta el “promover la productividad para el incremento económico sustentable de manera redistributiva y solidaria” (p. 37). El objetivo tiene como finalidad promover la participación de los trabajadores en procesos de

responsabilidad social, a manera de contribuir en la organización interna y externa, fortalece el trabajo colectivo y la eficacia en las actividades desarrolladas, al ejecutar la responsabilidad, el compromiso personal y profesional dirigido al estado. El propósito es alcanzar objetivos y metas propuestas al promover la participación activa de los trabajadores entre distintos niveles jerárquicos, alcanza el éxito organizacional por medio de la seguridad.

Además, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) considera que los riesgos psicosociales constituyen una temática urgente a tratar, por lo que se requiere de medidas concretas y un compromiso tripartito. Una de las prioridades de la OIT es la protección mucho más inclusiva y efectiva, para el desarrollo de métodos a fin de ayudar a los empleadores y trabajadores a responder a los cambios en la organización del trabajo, y, a aquellas circunstancias que causen riesgos psicológicos, estrés y problemas de salud mental. En el 2015, se abordó el tema de la violencia y el hostigamiento en el trabajo, enfatiza la realización de esfuerzos a nivel nacional, regional e internacional para abordar la violencia y el acoso en el área laboral, las conclusiones de la reunión reconocieron que persisten importantes lagunas en la gobernanza y los gobiernos.

El objetivo principal de la OIT (2016) enfatiza la importancia del trabajo por el bienestar individual y así promover un crecimiento económico y productivo. La colaboración estrecha entre la gerencia y los trabajadores es indispensable para desarrollar soluciones hacia la erradicación de los conflictos relacionados con la seguridad y salud. Uno de los propósitos trascendentales de este organismo es apoyar a sus constituyentes e interlocutores al bienestar de los empleados. Igualmente la organización creó la metodología SOLVE referente a promover la seguridad y la salud en el trabajo, con la intención de plantear políticas y acciones en el ámbito laboral aborda las áreas de salud psicológica, adicciones y hábitos de los trabajadores.

Conforme con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) se considera que existe relación entre los riesgos psicosociales y los efectos en la salud física, mental y social de los trabajadores, destacándolos como un problema de salud

pública. Las investigaciones indican que el estrés en el área laboral está asociado con enfermedades de índole cardíaca, aunado a ello, enfermedades de tipo mental como la depresión y trastornos músculo-esqueléticos; además, existen ciertos hallazgos, en donde se estipula el hecho de que la sobrecarga laboral, el bajo control y el desequilibrio esfuerzo-recompensa son factores de riesgo en la salud, lo que lleva a niveles mayores de presión sobre el gasto público, acrecienta los costos en salud.

En los últimos años, esta organización ha establecido medidas y programas para gestionar y prevenir eficazmente estos riesgos psicosociales. Comúnmente se han usado tres niveles de intervenciones, a fin de ejecutarlos en el trabajo; son intervenciones de nivel primario, secundario y terciario.

La primera intervención está relacionada con tomar medidas para mitigar las fuentes de estrés, se suprime los impactos negativos de los empleados. La segunda intervención se refiere a iniciativas dirigidas a modificar la respuesta de una persona a los riesgos psicosociales; relacionado específicamente con la detección y el manejo oportunos de enfermedades menores o trastornos psicológicos. Y la última intervención se ocupa en minimizar los problemas relacionados con el estrés a través del manejo y tratamiento de los síntomas de enfermedad o enfermedad ocupacional (OMS, 2010).

Adicionalmente, de acuerdo con Mosquera et al. (2018) el sector educativo, en los países desarrollados, determina que las actividades formales de salud y seguridad ocupacional solo están relacionadas con cuestiones de seguridad. No existe una política formal específica sobre el estrés relacionado con el trabajo o la prevención de riesgos psicosociales; concluye que los riesgos psicosociales y la prevención del estrés relacionado con el área laboral están integrados y forman parte del incipiente diálogo social nacional y la gestión general de las escuelas. Sin embargo, es importante elaborar un enfoque mucho más amplio para lograr una política general de prevención, abarca la tecnología, la organización del trabajo, relaciones sociales y todos los factores vinculados con un entorno de labores saludable.

Con respecto a lo anterior el autor considera que los factores estresantes se refiere a la carga de trabajo como el problema más importante para los docentes en el sistema de educación junto con los bajos salarios. La carga de trabajo excesiva podría desviarse hacia exposiciones perjudiciales a riesgos psicosociales, es decir, demandas cuantitativas, ritmo de trabajo, conflicto de rol, conflicto entre el trabajo familiar y el ocultamiento de emociones.

A su vez en la investigación realizada por Heredia et al. (2018) se enfatiza que el riesgo psicosocial del trabajo, en el campo de la educación superior en Ecuador, aún no son reconocidos adecuadamente como factores que causan disturbios en los mecanismos psíquicos, mentales y sociales del profesorado, representa un mayor riesgo para la salud y disminución significativa del desempeño laboral. El estudio mostró el alto nivel de exposición a los que están sometidos los profesores universitarios; aquello acontece por el incremento de la carga de trabajo, debido al elevado índice de demanda cognitiva que los maestros de educación superior manejan en relación con la evaluación de carrera e institucional y los sistemas de acreditación.

En este sentido, Heredia et al. (2018) manifiesta que uno de los factores más notables del estudio, es la percepción que tienen los docentes sobre el principio de libertad de cátedra que se manejaba en las instituciones de educación superior; no obstante, en la actualidad se ha disminuido notablemente, restringe su desempeño con los estudiantes y la metodología pedagógica que usar. En consecuencia, debido al punto focal que el trabajo tiene en la vida de los humanos y sus implicaciones económicas y psicosociales, los efectos positivos o negativos que estos ejercen en la vida, dependerán de sus experiencias y adaptación, tiene en cuenta que en el proceso de adaptación al trabajo se inmiscuyen aspectos como familia, nivel de educación, valores, creencias, condiciones de trabajo, entre otros.

La OIT (2016) definió a los riesgos psicosociales como la interacción que se suscita, por un lado, entre el trabajo, la organización, gestión del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas; y por otro, las competencias y necesidades del trabajador. Dicha interacción, en instancias, resulta ser peligrosa

para la salud de las personas debido a sus percepciones y experiencias. Es así que, la exposición a los peligros psicosociales tiende a afectar la salud psicológica y física del empleado, aquello se da a través de un camino mediado por el estrés. Adicional a ello, la salud y la capacidad de recuperación de una organización (por ejemplo, ausentismo, alta rotación, menor productividad y compromiso organizacional) se ven afectadas.

En este sentido, Souto et al. (2018) afirman que durante los últimos años se han producido cambios considerables, estrechamente vinculados con la forma en que se organiza y gestiona el trabajo del docente; da como resultado muchos problemas emergentes y nuevos desafíos que enfrenta el campo de la salud y seguridad ocupacional, por lo que los riesgos psicosociales se han identificado como uno de estos problemas emergentes clave. El entorno laboral y la naturaleza del trabajo en sí, son influencias importantes en la salud y el bienestar de un trabajador.

Con base en el aporte de Múnera, Sáenz y Cardona (2013) se estima que en el sector educativo existe mayor prevalencia para desarrollar enfermedades de origen psicosocial, pues aspectos como la tecnología, diversidad en el aula, el comportamiento de los estudiantes y los permanentes cambios en el currículum académico, dan lugar a que los maestros realicen vastos esfuerzos a fin de habituarse a dichos cambios, genera principalmente daños en su salud física y emocional.

Actualmente, se requiere que los docentes respondan y desempeñen diferentes roles (por ejemplo, enseñanza, tutoría, pasantías de prácticas, realización de investigaciones, organización de seminarios, cumplimiento de responsabilidades de servicio, etc.), lo cual requiere un alto nivel de desarrollo personal y profesional y científico. Bajo esta premisa Unda et al. (2016) plantean que pese a los derechos que se estipulan en los marcos legales relacionados con la protección de la salud del trabajador, en varias instancias éste se ve vulnerado; lo que conlleva a enfermedades incluye incapacidad para laborar; aunado a ello, son pocas las

instituciones educativas que determinan como objetivo principal el velar por el bienestar de sus docentes.

De acuerdo con la información recopilada, la investigación pretende resolver la siguiente interrogante ¿De qué manera un plan de prevención de riesgos psicosociales ayudaría a mitigar los niveles de riesgos en los Docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua?

El objetivo general de la investigación es el siguiente:

- Validar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua.

En cuanto a los objetivos específicos, se detallan a continuación:

1. Fundamentar las teorías y metodologías para la evaluación de riesgos psicosociales y su prevención.
2. Diagnosticar los factores de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua.
3. Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo a los resultados de nivel de riesgo evaluados.
4. Evaluar el plan de prevención de riesgos psicosociales por criterio de especialidades para la unidad educativa.

La metodología seleccionada de la presente investigación presenta un enfoque cuantitativo, debido a que se estiman bases de datos numéricos para recolectar la información; fundamentándose en la aplicación de un test psicométrico a través de la investigación de campo, sitio en donde se desarrollan los hechos, en este caso se realizará en una Unidad Educativa Particular de la provincia de Tungurahua.

En lo que concierne a la justificación, dice que actualmente, se evidencia un acrecentamiento considerable sobre la necesidad de abordar y fomentar un ámbito laboral preventivo, en donde se adopte actitudes que propicien la existencia de un área de trabajo idóneo, y, en la cual se pretenda asumir la responsabilidad del docente en el ámbito de sus competencia; instaure medidas de acción adecuadas,

a fin de que la institución educativa posibilite su autonomía como trabajador, creatividad, posibilidad de aprender y enseñar.

Si bien la prevalencia y el impacto de los riesgos psicosociales ahora son ampliamente reconocidos como una prioridad en materia de salud y seguridad, las partes interesadas claves siguen resistiendo la priorización de la gestión de éste para su prevención. Por ello, el desarrollo de este trabajo es importante dado que pretende indagar de forma profunda y exhaustiva la contextualización del riesgo psicosocial en factores laborales, de esta manera se manifiesta como un instrumento preventivo y sustancial para la identificación, análisis y control del entorno interno de la unidad educativa; promueve y fortalece la permanencia en el puesto de trabajo y la seguridad de los docentes.

Los riesgos psicosociales tienen un impacto negativo en términos de costos humanos, sociales y financieros. En este sentido, este trabajo pretende analizar el proceso de gestión del riesgo psicosocial, presenta enfoques de buenas prácticas, a través de un plan de prevención. Esboza los principios y etapas claves que sustentan estos enfoques y proporcionan una discusión sobre los factores y las barreras para la gestión del riesgo psicosocial a nivel organizativo; pues la prevención figura como la piedra angular del enfoque para gestionar la seguridad y salud en el trabajo.

El desarrollo de la investigación empieza con la identificación de problemas y una evaluación de los riesgos que plantean estos problemas; y posteriormente, utiliza esta información para sugerir intervenciones, de manera que sea posible reducir los riesgos identificados en la fuente. Al planificar actividades para mejorar el entorno de trabajo psicosocial, se recuerda que siempre es más eficiente y económico prevenir el problema en el nivel de la organización a través de una buena administración y una organización del trabajo. Cuando los riesgos no se evitan por completo, podría ser útil aplicar medidas dirigidas para apoyar a los grupos de riesgo o rehabilitar a los empleados que ya sufrieron debido a la presión laboral.

En sí, a través del plan de prevención, los docentes optarían por más oportunidades para desenvolverse adecuadamente en la institución, garantiza un sistema de enseñanza a sus alumnos y la seguridad en su puesto de trabajo. Del mismo modo, creará una mayor conciencia entre los maestros, los líderes escolares y otras personas que trabajan en la educación sobre el papel del empleador en la identificación y el tratamiento de los riesgos psicosociales.

# CAPÍTULO I

## ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

### 1.1. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales, en términos históricos, constituyen un territorio relativamente desconocido. Los datos actuales sobre el tema revelan una falta de referencias históricas, a diferencia de muchas otras ciencias para las cuales hay vastos datos y en crecimiento, esta deficiencia se explica en gran medida por la naturaleza específica de la disciplina. El término riesgo psicosocial es reciente, para referirse a situaciones laborales. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014) los riesgos psicosociales están relacionados con los riesgos ocupacionales asociados con aquellos aspectos del diseño del trabajo, la organización, la gestión del trabajo, los contextos sociales y ambientales, que causan daños psicológicos y físicos.

De la misma forma Toukas, Delichas y Toufekoula (2015) indican que los riesgos psicosociales representan una posibilidad en la que uno o varios empleados sufren daños psicológicos, que pueden o no combinarse con daños físicos, como consecuencia de la exhibición a un entorno laboral que conlleva un riesgo. Esta situación laboral peligrosa se relaciona con la organización, misión, ambiente laboral, salud, seguridad, la carga de trabajo o las relaciones interpersonales de los individuos que laboran en una institución o empresa. Se ha podido observar que los factores psicosociales vinculados con el trabajo componen un trascendental problema de salud mental y de enfermedades musculoesqueléticas.

Para Guerrero et al. (2018) los riesgos psicosociales se han catalogado como uno de los problemas más trascendentales concernientes a la salud pública mundialmente. Los cambios integrales en la vida laboral moderna y los cambios demográficos significativos están relacionados con los peligros psicosociales. En sí, son contextos sociales y organizacionales en el trabajo tienen impacto en el ámbito psicológico, social o físico, pues existen efectos directos o indirectos provocados por los peligros psicosociales.

## **Factores psicosociales**

Para Caicedo et al. (2012) los factores psicosociales en el área laboral figuran como un tema dificultoso de comprender, representan las percepciones y la experiencia de los trabajadores, refleja muchas consideraciones. Algunas de estas consideraciones se relacionan con el trabajador individual, mientras que otras se relacionan con el escenario y ambiente de trabajo. Igualmente se refieren a las influencias sociales y económicas, que están fuera del lugar de trabajo pero que tienen repercusiones dentro de él.

La investigación y el análisis de los factores psicosociales a través de los años han pretendido comprobar estos diferentes elementos en conocimientos más claros, así como exponer la naturaleza de sus interacciones y efectos, enfatiza la salud entre otros resultados. Los factores individuales fundamentales incluyen las capacidades y limitaciones del trabajador en correlación de las exigencias laborales y el desempeño.

Además, Verano y Garavito (2015) mencionan que los aspectos psicosociales en el lugar de trabajo han ejecutado estudios sobre evoluciones de estrés, con efectos adversos como trastornos emocionales, problemas de conducta y mala salud. Por ende, dichos factores se han visto, en su mayoría, de manera negativa. Sin embargo, los factores psicosociales también se considera con influencias favorables o positivas en la salud y otros aspectos de la vida. El reconocimiento de factores psicosociales positivos en el trabajo merece una mayor atención.

## **Historia**

De acuerdo con Gómez et al. (2016) el diagnóstico de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH) compone un primer paso para el diseño de programas nacionales y las exploraciones en curso de las medidas existentes en este campo. Es un instrumento para evaluar logros a través del tiempo; en las últimas décadas, las experiencias internacionales destacadas, han conseguido la reformulación y

reorientación de nuevas estrategias en las agendas nacionales OSH basadas en la necesidad de adaptarse a los cambios demográficos y económicos mundiales en curso.

Por su parte, Vega et al. (2017) manifiestan que existen experiencias que se desarrollaron mediante la Iniciativa Andina de Seguridad y Salud Ocupacional (IAN-SST) en 2010, administrada por el Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional del Perú (ISAT) y la colaboración del Gobierno de Canadá, para ejecutar el análisis de la Observación de la Seguridad en el Trabajo (OST) para Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Con respecto a los resultados del Diagnóstico de Situación de Seguridad y Salud Ocupacional para Ecuador desarrollado en 2011, se evidenció la existencia de condiciones laborales desfavorables. Estas condiciones podrían estar relacionadas con el aumento de accidentes y lesiones vinculadas con el trabajo; y, el incremento de la cifra de fallecidos con respecto a años anteriores.

En términos de enfermedades ocupacionales, se consideró difícil establecer un marco real, debido a la falta de información de las entidades oficiales, la inexistencia de un Programa Educativo de Cuarto Nivel en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, la escasa investigación y los resultados científicos relacionados con los factores de riesgo laborales y su trascendencia en la salud de la ciudadanía ecuatoriana.

Ecuador ha ratificado 32 acuerdos de la OIT relacionados con la OSH y ha afiliado las herramientas reglamentarias formuladas por la Comisión de la Comunidad Andina (CAN): Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud Ocupacional, más tarde regulado por la Resolución N° 957 sobre la práctica de un sistema de gestión de OSH en el marco legal ecuatoriano.

### **Riegos psicosociales en Latinoamérica**

Un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo para la región de América Latina (OIT, 2012) concluyó que a pesar del aparente crecimiento económico y la reducción del desempleo, todavía hay importantes deficiencias de

trabajo como resultado del empleo precario, incluida la inseguridad de los ingresos, disminución del amparo social y alta rotación laboral. Según Acosta et al. (2017) en la región Latinoamericana, se han logrado algunos avances importantes en términos de la práctica psicosocial laboral, la capacitación y la investigación. Por ejemplo, han surgido regulaciones obligatorias, así como programas nacionales de vigilancia y prevención, incluidas encuestas de población en Colombia, México y Chile.

Un estudio realizado por Flores et al. (2017) confirma que en América Latina y el Caribe la salud ocupacional todavía tiene poca prioridad en la agenda de políticas de los gobiernos en estos países. De hecho, las leyes de salud ocupacional cubren solo alrededor del 10% de los habitantes en las naciones en desarrollo. La mayoría de empresas pequeñas no poseen regulación de salud ocupacional apropiadas y de medidas de protección o control por las autoridades.

Además de lo anterior los países Latinoamericanos, no tienen la concientización del alcance de los riesgos psicosociales y su efecto; esto ha aumentado en los últimos años. La investigación muestra un aumento en los estudios que abordan los riesgos psicosociales cada año, alcanza hasta el 25% de todos los estudios sobre salud ocupacional presentados en 2006. Los estudios de agotamiento en ocupaciones de servicio son el tipo más común en la investigación, entre el 16 y el 30% de la prevalencia tiene informado y asociado a diversos aspectos psicosociales del trabajo. Una de las causas del riesgo psicosocial es la alta tensión laboral, aquello se ha evidenciado en un 24% de los empleados de Argentina y México.

### **Condiciones de trabajo**

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2009) los empleados son considerados como el recurso más importante de la organización. Los trabajadores calificados y motivados crean y entregan valor de otros recursos de la organización. Las organizaciones dinámicas y progresivas se esfuerzan por atraer y retener al personal idóneo para el puesto adecuado mediante la creación y el

mantenimiento de su motivación en circunstancias cambiantes. Las condiciones de trabajo de los empleados son esenciales para la satisfacción del cliente y el desempeño de la organización en un entorno competitivo.

Igualmente, las instalaciones idóneas hacen contribuciones adicionales para que los empleados trabajen. El personal valora las condiciones de trabajo como requisitos esenciales para su satisfacción; requieren un mantenimiento regular y el reemplazo de las instalaciones que ayudan a su comodidad y reducen el estrés de abandonar sus tareas en busca de un lugar conveniente donde las instalaciones de comodidad no solo se implementen, sino que también se mantengan regularmente para el disfrute óptimo de su fuerza laboral.

En otras palabras la OIT afirma que las condiciones de trabajo son creadas por las interacciones de los empleados con su clima organizacional. Sin embargo, Sánchez y García (2017) creen que las condiciones de trabajo generalmente abarcan una variedad de problemas, desde la carga de trabajo y la programación hasta problemas de todo el sistema, como la identidad profesional y el eficacia de la experiencia.

## **Causas**

De acuerdo con un estudio por la OIT (2012) se menciona que los riesgos psicosociales se han agrupado en nueve categorías como el contenido de trabajo, la carga y ritmo, horas trabajadas, participación y control, desarrollo profesional, estatus y remuneración, papel en la organización y las relaciones interpersonales. La organización es la forma en la que se estructuran y distribuyen las tareas dentro de una empresa, así como las relaciones de autoridad diseñadas para alcanzar los objetivos de la empresa.

Según Vieco y Abello (2014) una empresa se gestiona de acuerdo con los lineamientos políticos globales y generales, así como también con políticas específicas relacionadas con el bienestar o el ausentismo, junto con los recursos de gestión y la autonomía de los empleados. Los riesgos psicosociales surgen y se relacionan con el contexto socioeconómico de la empresa como situación de

crisis, reestructuración, incertidumbre socioeconómica, etc., que hacen que las personas teman por su futuro, en sí, la organización posee un gran impacto.

Otra causa que produce un riesgo psicosocial, para Camacho y Mayorga (2017), son las condiciones de empleo, es decir, los parámetros que afectan el desempeño del trabajo. Las condiciones de empleo influyen en la salud mental y física de los empleados. La incertidumbre sobre un trabajo es un factor de estrés significativo, debido a que amenaza las necesidades de una persona. Los contratos temporales y la amenaza de recortes de personal causan aprehensiones y conflictos subyacentes.

Además de lo anterior, la salud y la seguridad ocupacional contienen el esfuerzo físico en la tarea, la exposición al ruido, la seguridad, etc. Según Feria (2018) en algunas situaciones la exposición al ruido no permite una concentración adecuada en el personal. Otra causa es también el contenido de trabajo que afecta la salud física y mental; al hablar sobre el contenido del trabajo, se tiene en cuenta factores como la complejidad de las tareas, la naturaleza intelectual o manual y las destrezas. En términos de carga de trabajo, algunos hablan específicamente sobre la tensión emocional (contacto con el público, enfrentar el sufrimiento, tener que esconder las emociones, etc.).

Con base en Bustillos et al. (2015) uno de los factores que causa un riesgo psicosocial son las relaciones laborales o interpersonales entre el trabajador y la organización que lo emplea (relaciones con el jefe inmediato, el departamento de recursos humanos, etc.). También incluyen relaciones con terceros (clientes, pacientes, estudiantes, proveedores, etc.).

En sí, estas causas para Ceballos et al. (2014) impactan intrínsecamente en la salud y el bienestar de los trabajadores, el desempeño y el ausentismo. Para el trabajador individual, implica consecuencias considerables en términos de trastornos como la salud física y mental, estigmatización, incapacidad para trabajar, riesgo de pérdida del trabajo, relaciones tensas o fracturadas en el hogar e incluso discapacidad. Dentro de la empresa, estas causas resultan un ambiente

laboral perturbador, rotación de personal, reducción de la motivación, disminución de la satisfacción y creatividad, así como una imagen pública más deficiente. Estas situaciones, a menudo, tienen efectos negativos en la seguridad, productividad y moral general de las empresas.

### **Consecuencias**

Citando a Bonilla y Gafaro (2017) se deduce que los riesgos psicosociales son perjudiciales para los trabajadores puesto que presentan dolores de cabeza, problemas para dormir, aumento de la presión arterial, depresión, entre otros. Y para la empresa como ausentismo, menor productividad, calidad del trabajo, etc. En última instancia, conducen a mayores costos en términos de salud y seguridad de los trabajadores, para la organización y para la sociedad en general.

Las consecuencias para los trabajadores se traducen en síntomas emocionales, de comportamiento y / o físicos, como estrés, trastornos del sueño, abuso de alcohol y drogas, dolor de espalda, migraña, depresión, conflictos, agotamiento, agresión, acoso, suicidio, etc. Gómez, Hernández y Méndez (2014) indican que los estudios señalan la existencia de un vínculo comprobado entre ciertas patologías físicas, como el aumento de la presión arterial producto de la exposición a los riesgos psicosociales.

Como señala Caicedo et al. (2012) las consecuencias en la empresa ocurren de diferentes maneras en trabajadores que enfrentan situaciones idénticas o manifiestan en el mismo trabajador de distintas formas a largo plazo. La exposición a un entorno laboral que conlleva un riesgo también tienen un impacto en la esfera social como las relaciones familiares deficientes, deterioro en los contactos con otros, etc. En el ámbito profesional produce incapacidad laboral y desmoralización.

A juicio de Ceballos et al. (2014) el estrés es un tipo de riesgo psicosocial que afecta al individuo en la capacidad de ejercer alguna actividad. Aunque la experiencia del estrés parece principalmente psicológica, el estrés también afecta la salud física de las personas. Este tipo de riesgo no es una enfermedad, pero la exposición prolongada comprime la eficiencia en el área de trabajo y también

produce problemas de salud, que van desde un leve dolor de cabeza hasta una depresión severa. Los síntomas de estrés en las organizaciones resultan en un aumento del ausentismo, una alta rotación de personal, problemas disciplinarios, violencia y acoso psicológico, reducción de la productividad, así como una menor atención, errores y accidentes.

Un estudio realizado por Camacho y Mayorga (2017) indica que en las últimas tres décadas, sobre el estudio del estrés, se sugiere claramente que las características del trabajo mal administradas, como las demandas constantes de trabajo, los plazos ajustados, el hostigamiento y un estilo de gestión poco favorable, tiende a inducir hacia el estrés en los trabajadores.

A su vez, para Fernandes y Pereira (2016) el burnout es un tipo de estrés laboral crónico con connotaciones afectivas negativas que dificulta a los trabajadores en la realización de su trabajo y en la conservación de las relaciones que se forman entre ellos. Es un síndrome psicológico cuyas dimensiones principales son el cansancio emocional, el sentimiento de realización personal y la despersonalización.

López et al. (2014) señalan que en este síndrome prevalecen características como síntomas disfóricos, especialmente cansancio o agotamiento emocional (lo que implica aspectos negativos para la salud); hay un número mayor de síntomas mentales y de comportamiento que síntomas físicos (por esta razón, es un fenómeno psíquico); se relaciona con el trabajo en individuos que previamente no informaron alteraciones psicosociales; y finalmente, hay una disminución observable en el desempeño laboral debido a las actitudes y conductas negativas hacia el área laboral.

De acuerdo con Rodríguez et al. (2018) otro conflicto que produce el riesgo psicosocial es la depresión, este síntoma es una enfermedad mental recurrente, caracterizada por episodios de disminución del estado de ánimo e interés que persisten durante al menos 14 días. El periodo de episodios depresivos en los individuos fluctúa entre los 25 y 45 años, esta enfermedad se asocia con la

exhibición a eventos estresantes de la vida. Un estudio de Henry y Neffa (2019) ha demostrado que el riesgo de trastornos depresivos y de ansiedad varía según las ocupaciones, considera las diferencias en las condiciones de trabajo psicosocial.

Adicionalmente, a la cita de Extremera, Bravo y Durán (2016) se manifiesta que en los trabajadores que presentan un agotamiento físico y psicológico, se ve amenazado su bienestar; pues el estrés surge como la reacción del individuo ante estas amenazas, impulsándolas a buscar adaptarse o responder a estas condiciones que provocan ansiedad o temor. Esta respuesta son física, mental o emocional y tiene como objetivo estabilizar los procesos biológicos internos y preservar la autoestima. Sin embargo, alcanzan un punto en el que el organismo ya no soportan la situación estresante e intenta comenzar a disminuir, manejar, controlar o tolerar los efectos dañinos del estrés.

Tal como lo indica Romero et al. (2016) los mecanismos de afrontamiento consisten en un comportamiento cognitivo y la solución de problemas que el individuo concibe y adapta a la realidad, en el cual ayudará a lidiar con el estrés. El afrontamiento es adaptativo, mediante actividades físicas o socializa con amigos y familiares; así como no adaptativo, es decir, estrategias de escape, comportamiento poco saludable por ejemplo el abuso de drogas. Mientras más estresantes sean los eventos seguidos por estrategias de afrontamiento ineficientes, mayor será la vulnerabilidad a la adicción a las drogas y al abuso.

Maroto y Castillo (2017) consideran que los riesgos psicosociales influyen en los suicidios, debido a la alta presión en el lugar de trabajo y su entorno. La depresión, el trastorno mental más común en la vida posterior, es un importante factor precipitante en el suicidio. Este riesgo se manifiestan de diversas maneras; estrés crónico, acoso psicológico, acoso sexual, agresiones, violencia externa y agotamiento.

Igualmente los síntomas físicos también se asocian con los riesgos psicosociales, para Bravo y Nazar (2015) de acuerdo a su estudio demostró que trastornos músculo-esqueléticos tienen un efecto independiente de los factores de riesgo

psicosocial. El dolor de espalda es un efecto adverso para la salud debido a las altas demandas de trabajo, baja satisfacción en el trabajo y el bajo apoyo en el mismo. En particular, las altas demandas de trabajo tienen el efecto de una mayor exposición a condiciones físicas de trabajo dañinas o de inactividad física prolongada en algunas ocupaciones

### **Características de los riesgos psicosociales**

Con base en Saldaña et al. (2014) los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por la extensión de espacio y tiempo basados en la inseguridad que están sujetos a una acción o espacio determinado, algo particular sucede con los riesgos de higiene y ergonómicos que son locales. Aunque una característica esencial de los riesgos psicosociales es la no localización. La cultura organizacional, el liderazgo o el clima laboral no se encuentran ubicados en ningún lugar, además es imposible precisarlo en un periodo específico, son características generales de la empresa.

Según Gil (2012) la dificultad de objetivación es una característica del riesgo psicosocial, el ruido, la temperatura, las vibraciones, etc., son acciones que se miden con unidades propias; sin embargo, la comunicación, el rol, la supervisión no poseen unidades de medida propia. Uno de los principales problemas en los riesgos psicosociales es no hallar unidades de medida objetiva.

Para Moreno (2014) otra característica de los riesgos psicosociales es la afectación a los otros riesgos, en otras palabras los factores externos afectan directamente al empleado incrementando los riesgos de higiene, ergonómico y seguridad, no obstante esta problemática también es ocasionada a la inversa. Los riesgos psicosociales como el estrés y la tensión producen conductas perturbadoras, precipitadas y no adaptivas que atenúan los errores, tales como accidentes y vulnerabilidad del personal.

Asimismo, la escasa cobertura legal es una característica del riesgo psicosocial, Sarsosa et al. (2014) mencionan que algunos problemas generados en el entorno laboral son aceptados e impugnados en la legislación. El proceso de la legislación

en cuanto a los riesgos en el trabajo han sido importantes, tanto en aspectos globales y generales, lo que permite desarrollar acciones idóneas por parte de las autoridades. Sin embargo, la ejecución de la legislación en aspectos psicosociales ha realizado acciones generalizadas que se enfocan en la contravención de perjuicios a la salud, es inefectivo en la empresa.

Para Henry (2016) una característica del riesgo psicosocial es que se encuentran moderados por otros factores, es decir, perjudican al trabajador mediante sus propias características particulares y contextuales. Los riesgos psicosociales están intervenidos por la experiencia, percepción y biografía personal; el exceso de trabajo, los problemas en el rol, las dudas laboral no tienen las mismas consecuencias sobre todas las personas que forman parte de la empresa, sino que se sujeta de las variables personales de cada individuo, tal como el grado de confianza, implicación, motivación y optimismo. Sin embargo, los efectos directos de los riesgos psicosociales sobre los individuos frecuentemente son dominantes.

Adicional a lo anterior, la dificultad de intervención es una característica del riesgo psicosocial debido a que los factores psicosociales no suelen ser tan claros de identificar como los riesgos ergonómicos, higiene y seguridad. Un ambiente laboral desfavorable para la empresa afecta a la salud de los empleados, e igualmente a la productividad. Lo mismo sucede con un liderazgo injusto. Aunque, la intervención en dichos factores no son claras y menos aún sus efectos a medio y largo plazo. Es importante mencionar que los riesgos psicosociales son componentes organizacionales y están relacionados al diseño y al ideal general de la empresa. La intervención a esta problemática no es inmediata y los resultados tampoco son seguros.

### **Los riesgos mayores**

El estrés conexo con el trabajo causa daños físicos y emocionales por la inestabilidad entre los requerimientos, recursos y el acoplamiento percibidos del empleado para realizar todas las actividades demandantes de la empresa. Según Gómez et al. (2014) esto ocurre cuando las demandas del trabajo no coinciden o

explotan las capacidades o necesidades del trabajador y también se da cuando el conocimiento y las destrezas para ejecutar el trabajo no concuerdan con las posibilidades de la cultura organizacional de la empresa. Como los riesgos psicosociales están determinados por la institución y las relaciones laborales, la mayoría de las causas de estrés en el ambiente laboral están asociadas con la manera en que se elabora la carga horaria y la organización laboral.

Además de lo anterior, para Heredia et al. (2018) el estrés es provocado por la reorganización del lugar de trabajo a través de la percepción de la carencia de control, inseguridad laboral y los cambios en los estándares de tiempo de trabajo o las demandas debido a la intensificación del área laboral, así como la necesidad de que los trabajadores sean más flexibles y aprendan más rápido. El cambio organizacional provoca incertidumbre y antagonismos en toda la empresa y la sociedad. Es probable que se asocie con una mayor incidencia de riesgos psicosociales en el trabajo que causan estrés, depresión, ansiedad y fatiga, provoca accidentes y enfermedades; reducción del rendimiento y la productividad; y afectación de las relaciones laborales.

En cuanto al burnout, constituye otro riesgo mayor en el lugar de trabajo, desde el punto de vista de Aranda et al. (2015) es un proceso crónico asociado con la acumulación de factores estresantes que agotan los ideales, la motivación y el compromiso con los objetivos de un individuo. Es un estado de agotamiento físico, emocional, mental y pérdida cognitiva que refleja la creencia de que los recursos que una persona tiene para resolver el estrés son inadecuados o inexistentes. Todo esto es causado por una exposición a largo plazo a situaciones emocionalmente exigentes y eventos interpersonales estresantes en el área laboral.

Asimismo, los cambios organizativos y la reestructuración provocan reducción de personal y subcontrataciones, es decir, los trabajadores tienen que lidiar con el temor de perder sus trabajos, además de lidiar con oportunidades reducidas para el avance y despidos masivos. Es posible que estos elementos sean más relevantes a medida que el empleo se vuelve más efímero para algunos, y las

cargas y horas de trabajo, a menudo, aumentan para aquellos que permanecen en el empleo causa estrés y otros trastornos de la salud. En consecuencia, en los últimos años, el estrés y el burnout relacionados con el trabajo se han intensificado.

### **Métodos de evaluación de los riesgos psicosociales (FPSICO 3.1)**

Al emplear las palabras de Montserrat (2016) crear un lugar de trabajo saludable para prevenir riesgos y apoyar la salud de los empleados es una obligación legal en muchos países, en consecuencia, figura como uno de los primordiales desafíos de la psicología organizacional actual. Además de prevenir riesgos comunes, como tener un trabajo físico exigente o trabajar con materiales dañinos, otros aspectos de los riesgos, como los factores sociales, mentales o psicológicos, son cada vez más importantes para la evaluación de riesgos en el área de trabajo.

El método de evaluación F-PSICO fue creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), enfocándose en la visión de los trabajadores sobre distintos aspectos en el área laboral y tiene como objetivo evaluar 9 factores como es el tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/ contenido, participación/ supervisión/, interés por el trabajador/ comprensión, desempeño de rol y relaciones/ apoyo social; esta metodología es satisfactoria, pero los estudios empíricos de este método son limitados. Actualmente, F-PSICO 3.1 ha desarrollado el número de variables teniendo en cuenta las demandas emocionales, la exposición a conflictos o el comportamiento violento y el tiempo de trabajo, que contiene aspectos del equilibrio trabajo-vida.

Torrano, Aja y Soria (2017) indican que el método de evaluación F-PSICO se basan en diferentes teorías de estrés, motivación y satisfacción. Con respecto a las teorías de motivación y satisfacción, existe un alto grado de complementariedad entre ambas. Si bien las teorías de motivación no abordan todos los factores psicosociales, se utilizan para delinear y optimar el entorno laboral y así responder a las necesidades y perspectivas de los empleados.

Mientras tanto, las teorías de satisfacción explican cómo la cantidad de satisfacción de los empleados depende no solo de factores objetivos, sino también de las relaciones psicosociales e interpersonales que se desarrolla en la empresa.

## **1.2. Intervención en riesgos**

Según Leyton et al. (2015) las intervenciones para prevenir y gestionar el riesgo psicosocial se han distinguido en la organización, la tarea, el trabajo y las orientaciones individuales. El conocimiento sobre los resultados de la intervención en riesgos, constituye un insumo importante para la gestión continua de estos peligros y el proceso de mejora. Una organización saludable se define como una con valores y prácticas que facilitan la buena salud y el bienestar de los empleados; así como, la mejora de la productividad y el rendimiento organizacional.

Por su parte López y Carrión (2014) destacan que la intervención en riesgos psicosociales y la salud en el lugar de trabajo se relaciona con la gestión de la imagen corporativa de las organizaciones. Llevan a una reducción del costo por ausencia de trabajadores, así como accidentes. Además, reducen el costo del tratamiento médico y responsabilidades de seguros; contribuye al atractivo de la organización por ser un buen empleador. Asimismo, llevan a mejoras en los procesos de trabajo y comunicación, promueve la eficacia y la eficiencia del entorno laboral.

Una de las instancias a considerarse en la intervención en riesgos es la mejorar en el clima laboral, Camacho y Mayorga (2017) indican que es importante saber cómo influyen el ambiente laboral en el personal de una empresa, distingue los factores que están bajo su control y los que no lo están. En este sentido, por un lado, cambian un clima que socava el compromiso y el rendimiento del personal al administrar y dirigir mejor a un equipo. Por otro lado, factores como el historial organizativo, la cultura, la estrategia y estructura de gestión están más allá de su influencia.

Por ello, Villaroel et al. (2018) argumentan que practicar y ejecutar una intervención en riesgos psicosociales también permite desarrollar y mantener el entusiasmo de un grupo por su trabajo. Las prácticas de supervisión de apoyo posibilitan al personal aprender a enfrentar los desafíos. Los buenos sistemas de gestión también hacen que sea más fácil para el personal hacer sus actividades, mantenerse informado y monitorear su progreso para enfrentar los desafíos. Todas estas prácticas crean un clima de trabajo positivo. Las competencias de liderazgo permiten aclarar sus propósitos y prioridades, comunicarse de manera efectiva, manejar conflictos y motivar a los equipos de trabajo.

Además, Moscicka et al. (2018) indican que el plan de intervención es importante porque mejora las relaciones interpersonales en lugar de trabajo, a fin de prevenir o mitigar el desarrollo de riesgos psicosociales. La productividad acrecienta mucho cuando los individuos trabajan en grupos en contraste con un individuo que trabaja solo; los empleados comprenden la importancia de las habilidades interpersonales y las habilidades de comunicación en el trabajo.

En este sentido, Moreno y Pérez (2018) sostienen que la relación interpersonal tiene un efecto directo en la cultura de la organización, pues los malentendidos y las confusiones conducen a la negatividad en el lugar de trabajo. Los conflictos no lo llevan a ninguna parte y, a su vez, estropean el entorno laboral. Es por ello que los líderes de la organización consideran de gran importancia fomentar las habilidades sociales dentro del grupo de trabajo.

La cultura de trabajo moderna se basa en gran medida en el esfuerzo de equipo, es así una persona que carece de la capacidad de interactuar con sus colegas difícilmente son un gran jugador de equipo. Por ende, los líderes poseen la capacidad de comprender e interactuar con cada empleado, así como comprender sus habilidades y debilidades.

La mayoría de las empresas intentan crear un lugar de trabajo dinámico, que se adapte rápidamente no solo a variables internas sino también externas. Un componente importante para un lugar de trabajo dinámico es la comunicación

efectiva y un circuito de retroalimentación abierto. Es esencial que las personas sean honestas entre sí para una relación interpersonal saludable y, finalmente, un ambiente positivo en el lugar de trabajo.

Así también, las pausas activas constituyen un elemento importante a la hora de mitigar el desarrollo de los riesgos psicosociales en el área laboral. Taylor et al. (2013) estipulan que los estudios han demostrado que si bien los descansos no siempre aumentan la productividad, conducen a una mayor satisfacción laboral, a una salud emocional más equilibrada, principalmente disminuye el estrés; además de que previene la fatiga ocular y otros problemas ergonómicos.

A juicio de Hinojosa (2016) las pausas activas están diseñadas para interrumpir la sesión prolongada en el lugar de trabajo. Este tipo de pausas se definen como descansos de trabajo organizados y de rutina destinados a mejorar la salud física y psicológica, mejorar la satisfacción laboral y mantener o aumentar la productividad laboral. Pretende incrementar la actividad física e interrumpir las sesiones prolongadas durante la jornada laboral, y así mejorar la salud.

En la opinión de Cáceres et al. (2017) en las pausas activas, la rutina de movimiento está diseñada para ser segura y adecuada direccionada a una variedad de niveles de condición física. Esta experiencia promueve mayores sentimientos positivos en el lugar de trabajo, las sesiones se perciben como placenteras. Además, los compañeros de trabajo tienen la oportunidad de interactuar entre sí en un entorno diferente, para un propósito no relacionado con las actividades laborales y, a menudo, con otras personas con las que anteriormente solo tenían un contacto limitado durante la jornada laboral. Las interacciones involucran a compañeros de trabajo en diferentes niveles de la jerarquía de la empresa. En general, las interacciones sociales durante las pausas activas constituyen un aspecto muy positivo en el trabajo.

Para mantener el entusiasmo de los participantes y mejorar la sostenibilidad, los temas relacionados con las pausas activas merecen una atención cuidadosa. En primera instancia Restrepo (2015) plantea que una mayor variedad en la sesión de

descanso, sugiere que los recesos laborales que promueven la salud se benefician de una mayor variedad y más opciones. Cambiar la rutina regularmente hacen que la experiencia sea más desafiante y satisfactoria para todos los participantes.

En segundo lugar, Calderón et al. (2018) proponen la necesidad de un mayor apoyo de la administración, sugiere que la ausencia de apoyo de esta disminuye y socava el entusiasmo de los empleados por los recesos laborales que promueven la salud, reduce en última instancia la asistencia y la disposición general para participar. En algunos casos, los gerentes castigan a los empleados por participar en recesos laborales que promueven la salud.

Por otro lado, la capacitación en prevención de ergonomía es buena para la organización y permite que un proceso de intervención en riesgos psicosociales se desarrolle adecuadamente. Coelho et al. (2016) señalan que existe un sinnúmero de beneficios que ésta brinda, entre ellos se encuentran costos reducidos, productividad mejorada, mejor calidad del producto, mayor compromiso de los empleados y una mejor cultura general de salud y seguridad. La ergonomía también es incorporada y vista como un valor, se integra en una cultura corporativa e incorporarse en todo lo que cualquier empresa hace a diario.

Citando a Rodríguez y Pérez (2014) la capacitación en ergonomía tiende a reducir las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo; ayuda a contener los costos de compensación de trabajadores para los empleadores; mejora la productividad en el trabajo y la calidad del trabajo; reduce el ausentismo; y ayuda a los empleadores a cumplir con las regulaciones gubernamentales con respecto a los entornos de trabajo.

La gerencia define metas y objetivos claros para el proceso ergonómico, discutirlos con sus trabajadores, asignar responsabilidades a los miembros del personal designados y comunicarse claramente con la fuerza laboral. La participación de los trabajadores es esencial en un enfoque ergonómico

participativo, donde los empleados cooperan directamente en las evaluaciones del lugar de trabajo, el desarrollo y la implementación de soluciones.

Para Pinto (2015) la capacitación garantiza que los trabajadores conozcan la ergonomía y sus beneficios, se informen sobre las inquietudes relacionadas con la misma en el lugar de trabajo y comprendan la importancia de informar los síntomas tempranos de los trastornos músculo esqueléticos. Las organizaciones con empleados sanos tienen una fuerza laboral más productiva, un entorno laboral con mayor moral y ven un número reducido de reclamaciones de compensación para trabajadores.

En sí, Almirall y Marroquín (2016) estipulan que la capacitación sobre lesiones ergonómicas informará a los empleados sobre cómo sentarse y utilizar sus estaciones de trabajo de forma segura. Algunos beneficios clave en la promoción de la formación ergonómica en el lugar de trabajo incluyen: mayores ahorros, menos lesiones ergonómicas, por lo que equivalen a empleados productivos, felices y saludables. Además, la capacitación en ergonomía demuestra que la empresa está dispuesta a comprometerse con la seguridad y el bienestar de sus empleados, lo que indica que los empleados son el principal activo de una empresa.

Comunicar por qué esta capacitación es valiosa para los empleados es crucial para que se tome en serio y no se ignore. La capacitación beneficiará a los empleados y al empleador, además del entorno general y la cultura de una empresa.

Por su parte, la reingeniería de puestos, también, previene el desarrollo de riesgos psicosociales en la organización. Moreno y Parra (2017) indican que se refiere a la redefinición de la organización empresarial, sus sistemas y prácticas para aquellos procesos centrales direccionados a los objetivos del cliente y la organización. La reingeniería en puestos de trabajo permite estandarizar el proceso mediante la implementación de procedimientos estándar y modelos de cambio fundamental del carácter de las obras implementadas y de todo el sistema administrativo.

Por su parte Naz et al. (2013) señalan que la reingeniería de puesto figura como un replanteamiento básico y rediseño fundamental del proceso de trabajo para lograr un cambio o una mejora notable en el rendimiento. El objetivo principal es examinar cómo manejar los problemas humanos en la organización cuando éste se aplica; pues, centrarse en los factores que afectan la eficacia de la gestión de recursos humanos permite acrecentar una mayor motivación en el personal. Por esta razón la gestión de recursos humanos es la principal fuente de la organización.

Adicionalmente, el desarrollo del plan de acción y el diseño de las intervenciones también implica decidir qué objetivos se van a dirigir, cómo y por quién, quién más participará, cuál será el calendario, qué recursos se necesitarán y cómo se realizará el plan de acción a ser evaluado (Lodoño et al., 2017). Si se maneja adecuadamente, la planificación para reducir el riesgo en relación con los peligros psicosociales no es diferente de cualquier otra actividad de gestión. Las intervenciones se implementan según lo planificado y su progreso se supervisa y revisa; además los procesos involucrados y sus resultados finalmente se evalúan. Es importante trabajar en asociación con los empleados y sus representantes no solo para desarrollar acciones a tomar, sino también para implementarlas

Es esencial que cualquier intervención sea evaluada para determinar qué tan bien y en qué aspectos ha funcionado. En lugar de examinar únicamente si la intervención funcionó, es decir, si fue efectiva y qué diferencia hizo; las evaluaciones también examinan los mecanismos subyacentes y los factores contextuales que podrían haber influido en el resultado de la intervención. La evaluación se considera una variedad de tipos de información y extraerla de varias perspectivas relevantes, por ejemplo, personal, administración, partes interesadas.

Desde la posición de Moreno (2014) indica que se usan una mezcla de enfoques para determinar que tan bien se empleó la intervención en riesgos psicosociales. Por ejemplo, al establecer reuniones específicas con los gerentes para revisar el progreso de las acciones principales, al establecer sesiones regulares con el

personal para hablar sobre las fuentes de presión relacionadas con el trabajo como parte de las reuniones del equipo o mediante reuniones informales.

Los resultados de la evaluación permiten la visualización de las fortalezas y debilidades del plan de acción y del proceso de implementación. Esta información no será tratada como una cuestión de éxito o fracaso, alabanza o culpa, sino que se informará una reevaluación del problema original y del proceso general de gestión de riesgos.

La evaluación no solo le dice a la organización qué tan bien ha funcionado algo para reducir los riesgos psicosociales y el daño asociado, sino que también permite la reevaluación de toda la situación, proporciona una base para el aprendizaje y el desarrollo organizacional. Esencialmente, establece un proceso continuo de mejora que se repite dentro de un marco de tiempo establecido en el contexto organizacional. Las lecciones aprendidas de la evaluación se identifican explícitamente y usarse como base para el desarrollo organizacional.

### **1.3. Planes de Prevención**

De acuerdo con el aporte de Villaroel et al. (2018) prevenir los riesgos psicosociales es una cuestión de gran importancia para todos los jugadores de prevención, para cualquiera que defienda la protección de la salud de los trabajadores y, en un sentido más general, para cualquier persona involucrada en desarrollar el ámbito del trabajo de una manera socialmente responsable. Bajo esta instancia, las posibles soluciones planteadas recomiendan medidas colectivas que tengan en cuenta la organización del trabajo; sin embargo, depende de cada empresa y cada organización descubrir las distintas soluciones posibles.

En este sentido, Lodoño et al. (2017) proponen que la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales depende en gran medida de los niveles que se empleen; son estos primario, secundario, terciario y las intervenciones integrales multinivel, los cuales se detallan de manera más exhaustiva a continuación:

Para García, Iglesias y Romay (2016) las intervenciones de nivel primario, también conocidas como intervenciones de nivel organizativo, están relacionadas con tomar medidas para modificar o eliminar las fuentes de riesgos psicosociales inherentes al lugar de trabajo y al entorno laboral, reduce así su impacto negativo sobre la incidencia de estrés relacionado con el trabajo. El objetivo de estas intervenciones es abordar el problema en la fuente. La mayoría de las intervenciones de nivel primario están diseñadas para tratar aspectos del diseño del trabajo, las organizaciones y la administración que son percibidos como problemas por una proporción significativa de empleados.

Las intervenciones primarias requieren cambios en las prácticas de trabajo. Según Lodoño et al. (2017) están dirigidos a nivel de grupo, en lugar de a los empleados individuales, por ejemplo, las acciones incluyen aumentar el número de reuniones de personal para abordar problemas o rediseñar tareas y procesos de trabajo. Es raro encontrar intervenciones de nivel primario que no involucren a los empleados en el diseño de la intervención.

En sí, las intervenciones primarias toman tiempo para trabajar, y los períodos de evaluación tienden a ser largos, los empleados a menudo necesitan acostumbrarse a las nuevas prácticas laborales. Murphy y Sauter (2004) sugieren que los empleados también necesitan capacitación y apoyo para adaptarse a las nuevas prácticas de trabajo y para que esto sea efectivo, se requiere el compromiso y responsabilidad de la organización.

Por su parte Mazano (2007) indica que las intervenciones de nivel secundario implican tomar medidas para mejorar la percepción y el manejo de los riesgos psicosociales hacia los grupos que están en riesgo de exposición. Es importante tener en cuenta que las intervenciones de nivel secundario no son un sustituto de las intervenciones de prevención primaria. Se preocupan por la pronta detección y el manejo del estrés experimentado, y la mejora de la capacidad de los trabajadores para manejar eficazmente las condiciones estresantes al aumentar su conciencia, conocimiento, habilidades y recursos de afrontamiento.

Según Leyton et al. (2015) estas estrategias, por lo tanto, generalmente se dirigen a grupos en riesgo dentro del lugar de trabajo. En el enfoque común de estas acciones figura la provisión de educación y capacitación. En general, se cree que a través de la capacitación, los empleados adquieren mayor conciencia y conocimientos sobre el estrés relacionado con el trabajo, el acoso, y la violencia de terceros; por lo tanto, tiende a abordar claramente estos problemas. Los temas que se cubren a través de la capacitación incluyen: relaciones interpersonales, entre colegas y supervisores; administración del tiempo y manejo de conflictos, entre otros.

En resumen, Liu et al. (2015) destacan que “el papel de la intervención secundaria es esencialmente una de limitación de daños, a menudo aborda las consecuencias en lugar de las fuentes de riesgos psicosociales que son inherentes a la estructura o cultura de la organización” (p. 813). Aunque estas estrategias generalmente se conceptualizan como intervenciones a nivel individual, estos enfoques también abarcan la noción de que los empleados individuales trabajan dentro de un equipo o grupo de trabajo; por lo tanto, estas estrategias a menudo tienen una orientación tanto individual como laboral.

Gómez et al. (2014) estiman que las intervenciones de nivel terciario se han descrito como estrategias reactivas; las iniciativas de nivel terciario se ocupan de minimizar los efectos que resultan de la exposición a riesgos psicosociales. A través del manejo y tratamiento de los síntomas de la enfermedad ocupacional, las consecuencias de la exposición son dificultosas, por lo tanto, aquellas personas que sufren de problemas psicosociales, incluye agotamiento, depresión o tensión, reciben asesoramiento y terapia; y las que sufren síntomas físicos se benefician de la prestación de servicios de salud ocupacional. Cuando los empleados afectados han estado fuera del trabajo debido a mala salud; los programas de regreso al trabajo y rehabilitación implementan para apoyar su reintegración efectiva en la fuerza laboral.

García et al. (2016) describen que dentro de las organizaciones, las intervenciones de nivel terciario son las más comunes; pues las intervenciones de nivel

secundario y las de nivel primario son la forma más rara de intervención. Esto es lamentable, la legislación de salud y seguridad requiere que los empleadores se enfrenten a todos los tipos de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores de manera preventiva y no reactiva.

Finalmente López y Carrión (2014) indican que las intervenciones integrales multinivel, se relacionan con el desarrollo de iniciativas continuas y sostenibles para promover la salud y el bienestar de los empleados, así como de la organización; requiere que los profesionales y las organizaciones vayan más allá de las intervenciones uni-modelo (enfoques individuales u organizativos) a la intervención de múltiples modelos, es decir, utiliza una combinación de dichos enfoques. Estos enfoques incorporan los tres niveles y son evidentes en los programa de trabajo saludables.

Con base en el argumento de Gutiérrez y Vilorio (2014) se enfatiza la prioridad a las acciones de prevención primaria, es decir, acciones diseñadas para erradicar permanentemente las fuentes de los riesgos psicosociales. Las acciones de prevención secundaria y terciaria sirven para limitar el impacto de dichos riesgos en el trabajo. Estas acciones son urgentes y útiles si la situación se deteriora; no obstante, nunca constituyen un sustituto de las acciones dirigidas a los desequilibrios que ocurren en la organización del trabajo. Las acciones se relacionan principalmente con la organización del trabajo y las condiciones de empleo, en otras palabras, las fuentes del riesgo psicosocial.

En general, es recomendable elegir un enfoque multidisciplinario y participativo, esto significa que todos los actores de la empresa se involucren, incluido el trabajador. Las consecuencias de la prevención de los riesgos psicosociales para el bienestar de los trabajadores y el funcionamiento de las empresas, ilustran claramente la importancia de desarrollar una política de prevención de alta calidad. Dicha política beneficia tanto a las empresas, en términos de mejor clima, mayor productividad, menores costos; como a los trabajadores en relación con la satisfacción laboral y menos problemas de salud.

De acuerdo con el aporte de Camacho y Mayorga (2017) los niveles de prevención e intervención constituyen un elemento sustancial a la hora de dar lugar a una política o programa para este tipo de planes. No obstante, para que dicho plan tenga éxito, se requieren de ciertos aspectos, los cuales prioricen el bienestar del trabajador.

Bajo esta instancia Leyton et al. (2015) sugieren que un plan en riesgos se abordará una estrategia responsable, en donde el papel del empleador es extremadamente importante, están realmente dedicado a la prevención e intervención. Además, el empleador está legalmente obligado a emprender ciertas acciones para intervenir en la prevención y mitigación de los riesgos.

En tanto, Pérez (2014) expone que una estrategia global es esencial en el plan de prevención; en la cual se abarque un panorama general de todos los riesgos psicosociales y, por lo tanto, realizar un análisis general. Se tiene un enfoque holístico de todos los aspectos psicosociales como parte de un enfoque multidisciplinario, es decir asesores de prevención, departamento de recursos humanos, médico de la empresa, trabajadores, entre otros; y trabajar en varios niveles: a nivel de la organización, el equipo y miembros de la gerencia; finalmente, a nivel del individuo.

Vieco y Abello (2014) argumentan que un elemento o estrategia participativa facilita el proceso de prevención de riesgos psicosociales, considera que cada fase de la intervención requiere una acción participativa en la que el empleador y el trabajador deban ocupar una posición central. Los trabajadores están familiarizados con el trabajo real y conlleva a encontrar soluciones; asimismo, es importante involucrar a todos los actores de la empresa en la acción: junta de administración, médico de la empresa, representante de los trabajadores, el departamento de Recursos Humanos, y por supuesto el propio trabajador.

Para Moreno (2014) es importante desarrollar una estrategia pragmática, puesto que resulta apropiado establecer la tarea a desarrollar en la prevención. Además, depende de la organización, es útil reunir grupos de trabajo en los que participen

varios actores de la empresa. La cultura empresarial y los recursos disponibles son tomados en cuenta.

Con base a lo anteriormente mencionado, es necesario enfatizar que cada persona de la empresa se conoce el papel que desempeña la prevención psicosocial. Todos los miembros de una empresa participan activamente: la alta dirección, los miembros de la línea jerárquica, el Director de Recursos Humanos, los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores participan en el proceso.

También es importante que todos sepan lo que se hace para combatir el riesgo psicosocial en la empresa. Después de todo, todos hacen algo a su propio nivel. La comunicación sobre asuntos relacionados con la intervención de los riesgos psicosociales, la salud y seguridad en el trabajo constituye otro elemento que contribuye a prevenir dichos riesgos en la empresa. Del mismo modo, es intrínseco proporcionar información a través de los canales apropiados sobre los resultados de cada paso.

Forastieri (2013) plantea que uno de los factores que ayuda a reducir los riesgos psicosociales constituye el equilibrio con respecto a la organización del trabajo que la empresa encuentra entre la flexibilidad y la carga laboral, por un lado; y la autonomía y el control, por el otro. Este equilibrio genera una forma de seguridad para los empleados, permitiéndoles hacer su trabajo con una sensación de calma. Por lo tanto, la empresa hace todo lo posible para no emboscar a su personal con reorganizaciones de su departamento, sus patrones de trabajo o reestructuraciones inesperadas e injustificadas. Tal agitación hace que un trabajador se preocupe por su futuro.

En consecuencia, son lo menos frecuentes posible. También se planifican medidas de acompañamiento, así como una evaluación periódica de los recursos disponibles para combatir los riesgos psicosociales en la empresa. Lodoño et al. (2017) indican que varios estudios sobre este tema han encontrado que la falta de

recursos financieros o materiales a menudo constituye un obstáculo para la introducción de un plan de prevención.

## CAPÍTULO II

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 2.1. Tipo, alcance y diseño de la investigación

La investigación acerca de Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua es de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo, de carácter de diseño de investigación no experimental y de corte transversal.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). Es así que este tipo de investigación es sustancial en el presente proyecto, dado que permite basarse en la información recolectada a través de instrumentos psicométricos que denotan la confiabilidad y a la vez es determinado por medio del proceso de la medición numérica y el análisis estadístico, para de esta manera llegar a la obtención de resultados verídicos.

Hernández et al. (2010) señalan que el alcance descriptivo “pretende medir y recoger información, en donde busca especificar las propiedades o características de perfiles de personas o grupos, de manera individual o en conjunto sobre los conceptos o variables a las que se refiere en la investigación” (p. 80). De esta manera en la presente investigación el procedimiento es aplicable permite la indagación de la variable en donde se pretenden medir las distintas tendencias a ser descritas en la población.

El objetivo de la investigación es validar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua, para lo que se utilizó un tipo de diseño de investigación no experimental de corte transversal, en donde no se manipulan variables. Hernández et al. (2010) indican que el diseño no experimental, son las situaciones

o fenómenos tal y como se dan en el contexto de manera natural sin ser forjadas o controladas, a la vez se relaciona con el corte transversal al recoger información en un tiempo único.

## 2.2. Instrumento de evaluación

En el presente proyecto de investigación para la medición de riesgos psicosociales se utilizó el instrumento de evaluación FPSICO versión 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), tiene como finalidad identificar y evaluar los factores de riesgos psicosocial como son percibidas y experimentadas por el trabajador para facilitar el diagnóstico posterior a la mitigación de los riesgos expuestos. El instrumento de evaluación consta de un número de 44 preguntas, comprenden un total de 89 ítems.

### Dimensiones e indicadores FPSICO versión 3.1

El instrumento de evaluación FPSICO versión 3.1 evalúa 9 factores especificados como dimensiones y descritos en forma de indicadores, el cual ha sido detallado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), (ver tabla 1):

**Tabla 1.** Dimensiones e Indicadores FPSICO versión 3.1

Dimensiones	Indicadores
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.</li> <li>• Impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.</li> <li>• Equilibrio entre la vida laboral y los compromisos sociales y familiares.</li> <li>• Calidad del tiempo de trabajo.</li> <li>• Tiempo de ocio.</li> </ul>
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos.</li> <li>• Elección del ritmo.</li> <li>• Capacidad para distribuir descansos durante la jornada.</li> <li>• Tiempo libre para atender a cuestiones personales.</li> <li>• Autonomía temporal.</li> <li>• Autonomía decisional.</li> </ul>
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presiones de tiempos.</li> <li>• Esfuerzo de atención.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad y dificultad de la tarea.</li> <li>• Necesidad de ayuda.</li> <li>• Trabajo fuera del horario habitual.</li> </ul>
Demandas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.</li> <li>• Requerimientos de aprendizajes.</li> <li>• Requerimientos de adaptación.</li> <li>• Requerimientos de iniciativas.</li> <li>• Requerimientos de memorización.</li> <li>• Requerimientos de creatividad.</li> <li>• Ocultación de emociones hacia el entorno de trabajo.</li> <li>• Exposición a situaciones de impacto emocional.</li> <li>• Demandas de respuesta emocional.</li> </ul>
Variedad/ contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo rutinario.</li> <li>• Sentido del trabajo.</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por superiores.</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por sus compañeros.</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por sus clientes.</li> <li>• Reconocimiento del trabajo por familia.</li> </ul>
Participación/ Supervisión/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.</li> <li>• Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.</li> <li>• Participación en la introducción de métodos de trabajo.</li> <li>• Participación en el lanzamiento de nuevos productos.</li> <li>• Participación en la reorganización de áreas de trabajo.</li> <li>• Participación en la introducción de cambios en la dirección.</li> <li>• Participación en contrataciones de personal.</li> <li>• Participación en la elaboración de normas de trabajo.</li> <li>• Supervisión sobre la planificación.</li> <li>• Supervisión sobre el ritmo.</li> <li>• Supervisión sobre la calidad.</li> </ul>
Interés por el trabajador/ Compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.</li> <li>• Información sobre la formación.</li> <li>• Información sobre las posibilidades de promoción.</li> <li>• Información sobre requisitos para la promoción.</li> <li>• Información sobre la situación de la empresa.</li> <li>• Facilidades para el desarrollo profesional.</li> <li>• Valoración de la formación.</li> <li>• Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.</li> <li>• Satisfacción con el salario.</li> </ul>
Desempeño de rol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambigüedad de rol.</li> <li>• Conflicto de rol.</li> <li>• Especificaciones de los procedimientos.</li> <li>• Especificaciones de la cantidad de trabajo.</li> <li>• Especificaciones de la calidad del trabajo.</li> <li>• Especificaciones de los tiempos de trabajo.</li> <li>• Especificaciones de la responsabilidad del puesto.</li> <li>• Tareas irrealizables.</li> <li>• Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos.</li> <li>• Conflictos morales.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrucciones contradictorias.</li> <li>• Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.</li> </ul>
Relaciones y apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo social.</li> <li>• Calidad de las relaciones.</li> <li>• Exposición a conflictos interpersonales.</li> <li>• Exposición a violencia física.</li> <li>• Exposición a violencia psicológica.</li> <li>• Exposición a acoso sexual.</li> <li>• Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto.</li> <li>• Exposición a discriminación.</li> </ul>

**Fuente:** Las dimensiones e indicadores fueron tomadas en base a Pérez y Noregada, (NTP) 926 (2012), (p, 2-4).

### Fiabilidad

Según Ferrer, Guilera y Perú (2011) la consistencia interna como coeficiente Alfa de Cronbach, está representado por un valor asignado para cada uno de los factores, es estimada con una consistencia interna de escala global de un valor de 0,895 (n= 1108), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global. A continuación se especifica los coeficientes alfa de Cronbach de cada uno de los factores del instrumento FPSICO versión 3.1 (ver tabla 2):

**Tabla 2.** Coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach de cada uno de los factores

Factores del F-PSICO	N	(Alfa de Cronbach)
Tiempo de trabajo	1660	0,697
Autonomía	1455	0,865
Carga de trabajo	1593	0,733
Exigencias psicológicas	1465	0,737
Variedad/ contenido	1539	0,705
Participación/ supervisión	1549	0,732
Interés por el trabajador/ compensación	1556	0,844
Desempeño de rol	1582	0,842
Relaciones y apoyo social	1520	0,716

**Fuente:** Los coeficientes de fiabilidad fueron tomadas en base a Ferrer, Guilera y Perú (2011).

## Validez de criterio y constructo

Según Ferrer et. al (2010) el instrumento de evaluación F-PSICO versión 3.1 cuenta con una validez de criterio externo y de constructo, relacionado con las variables de satisfacción y salud general, en conjunto con la agrupación del análisis factorial de los 9 factores, para dar explicación teórica de los ítems.

## Perfil valorativo

La interpretación de los resultados son obtenidos por medio de la herramienta informática FPSICO versión 3.1, a través del ingreso de la recolección de datos del instrumento de evaluación, se determina por medio de un informe, el cual arroja de manera visible los resultados al ser especificados en el porcentaje correspondiente y la media; de esta manera se interpreta por medio de una semaforización compuesta por cuatro niveles de exposición de riesgo con un distinto tipo de color (Gráfica 1).

Es importante recalcar que las puntuaciones directas son determinadas como percentiles, a la vez que la media está especificada sobre el factor con un punto de color azul, el cual no interfiere en el criterio de valoración del riesgo (Tabla 3) (Ferrer, Guilera y Perú, 2011).

**Gráfica 1.** Interpretación de resultados F-PSICO 3.1 por semaforización



**Fuente:** Los datos fueron obtenidos de la herramienta F-PSICO versión 3.1.

**Tabla 3.** Perfil valorativo

<b>Percentil obtenido</b>	<b>Riesgo</b>
Percentil $\geq$ P 85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P65	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuado

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos de la herramienta F-PSICO versión 3.1.

El instrumento de evaluación F-PSICO versión 3.1 ha sido sometido por criterio de expertos para el estudio respectivo de la relación de variables y estructurado de manera interna, para así de esta manera medir las definiciones establecidas y mediante ello realizar las modificaciones pertinentes, es así que el proceso ha llegado a corroborar en una validez de contenido de ítems que ha permitido alcanzar la comprobación del instrumento de evaluación por medio de la base teórica acerca de las preguntas referentes a los factores a ser medidos.

### **2.3. Participantes**

La investigación se desarrolló en una Unidad Educativa Privada de la provincia de Tungurahua, se trabajó con una población total de 64 docentes; según argumenta López (2004) “la población se usa para describir los sujetos de un estudio en particular: todo o todos los que son objeto de una observación estadística” (p. 70). Además por ser un universo pequeño, no fue necesaria la obtención de la muestra. Asimismo, es necesario mencionar que los docentes participantes en la investigación están divididos en varios departamentos o áreas de trabajo.

Cabe destacar que los reactivos se aplicaron a todo el profesorado estipulado en la población objeto de estudio; por lo que ninguno se excluyó de la administración del instrumento investigativo.

#### **Características de la población**

En breve, se detalla el análisis sociodemográfico de la población objeto de estudio, se estipulan los resultados como género y la distribución en los distintos departamentos.

Siendo así, en primera instancia, se concierta un cuadro general (Tabla 4), en la que se incorpora el género y las áreas en donde están inmersos los participantes.

**Tabla 4.** *Distribución de la población total en función de la variable de género*

	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Población total</b>	38	59.38%	26	40.63%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos del software estadístico Excel.

De acuerdo con los datos sobre género, se determinó que la población total de docentes de la Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua, prevalece el género masculino el cual corresponde al 59.38% equivalente a 38 participantes, mientras que en el género femenino cuenta con el 40.63% que figuran a 26 docentes, presenta un total de 64 docentes. De esta manera la población se encuentra distribuida por cada género en departamentos el cual gran parte de las conclusiones a las que se llegue en la investigación estarán sujetas al primer grupo.

**Tabla 5.** *Distribución del género de docentes en el departamento Inicial II*

	Género	Frecuencia	Porcentaje
<b>Departamento Inicial II</b>	Masculino	0	0%
	Femenino	7	26.92%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos del software estadístico Excel.

En la tabla 5, se estima la existencia de una prevalencia de docentes femeninas frente al profesorado del género masculino en el área o departamento Inicial II, el cual se compone de un número de cuatro paralelos. Se evidencia un total de 7 mujeres en esta área representa por el 26.92% de este segmento poblacional, aquello se refiere a que en un ámbito general, son pocos los educadores varones que trabajan en estos contextos. En conclusión, la diferencia estadística es altamente significativa en este grupo.

**Tabla 6.** *Distribución del género de docentes en el departamento Básico elemental*

	<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Departamento Básico elemental</b>	Masculino	3	7.89%
	Femenino	4	15.38%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos del software estadístico Excel.

Se observa en la gráfica una distribución casi proporcional en este segmento poblacional.

En la tabla 6, se estipulan los datos del departamento de educación básico elemental referente a tercero y cuarto grado compuesto de tres paralelos cada uno, se expone un total de 7 docentes, de ellos 4 son mujeres y 3 hombres correspondientes al 7.89% y al 15.38% respectivamente, este porcentaje corresponde a la población total. Asimismo, estos datos permiten entrever una minúscula disparidad estadística en este segmento poblacional.

**Tabla 7.** *Distribución del género de docentes en el departamento Básico Medio*

	<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Departamento Básico Medio</b>	Masculino	10	26.32%
	Femenino	1	3.85%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos del software estadístico Excel.

De acuerdo con los datos de la tabla 7, en el departamento básico medio referente a quinto, sexto y séptimo grado escolar, cuentan con un número de cuatro paralelos por grado de la Unidad Educativa Particular, se expone con un total de 11 docentes, en donde 10 pertenece al género masculino y 1 al género femenino; representado al 26.32% y 3.85% respectivamente de la población total.

**Tabla 8.** *Distribución del género de docentes en el departamento Básico Superior*

	<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Departamento Básico Superior</b>	Masculino	7	18.42%
	Femenino	7	26.92%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos del software estadístico Excel.

La tabla 8, indica el total de docentes en la Unidad Educativa, se evidencia una absoluta equivalencia en el departamento de educación básica superior, pertenece a octavo, noveno y décimo grado de escolaridad cuenta con un número de cuatro paralelos por grado; pues los datos muestran un total de 14 docentes divididos en 7 maestros del género masculino y otros 7 del género femenino. En este sentido, no existe diferencia estadística alguna.

**Tabla 9.** *Distribución del género de docentes en el departamento Preparatoria*

	<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Departamento Preparatoria</b>	Masculino	8	21.05%
	Femenino	2	7.69%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos del software estadístico Excel.

Como se observa en la tabla 9, la mayor parte de la población en el departamento de preparatoria, referente a primero y segundo grado de escolaridad cuenta con un número de cuatro paralelos por grado, de esta manera pertenecen al género masculino; una minúscula parte está dirigido por las féminas.

Este segmento poblacional está compuesto por 8 hombres correspondiente al 21.05% de la población total masculina y 2 docentes de género femenino representa el 7.69% de la población total femenina. Nuevamente, se evidencia una heterogeneidad en esta área de trabajo, presentado una moderada diferencia estadística.

**Tabla 10.** *Distribución del género de docentes en el departamento Bachillerato general unificado*

	<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Departamento Preparatoria</b>	Masculino	10	26.32%
	Femenino	5	19.23%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos del software estadístico Excel.

De acuerdo con los datos de la tabla 10, se observa en el área de bachillerato general unificado descrito en primero, segundo y tercer año de escolaridad cuenta con un número de total de quince paralelos. El total poblacional para este departamento es de 15 docentes, de ellos 10 corresponden al género masculino y 5 al femenino; asimismo, el 26.32% y 19.23% pertenecen a su población total respectivamente. Sin embargo, en este caso no se halla una amplia disparidad en cuanto a la diferencia estadística.

#### **2.4. Procedimiento metodológico**

El proceso de investigación sobre el plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua, se inició con la revisión de literatura y bibliografía de la variable en estudio; el aporte y argumento de los autores posibilitó obtener una visión más amplia del tema a investigar.

Posterior a ello, se realizó un oficio dirigido a la rectora de la Unidad Educativa Particular para la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes; se consideró pertinente el uso del instrumento evaluativo FPSICO versión 3.1, mismo que cuenta con su respectiva confiabilidad y validez.

A fin de determinar la efectividad del reactivo, se realizó una primera puesta en escena del evaluativo FPSICO 3.1, se ejecutó la prueba piloto a un número de dos docentes en un tiempo de 20 minutos, en consecuente no se evidenció duda alguna por parte de los participantes; posterior se dio continuidad en la aplicación del instrumento de evaluación mediante la población específica de los docentes,

de esta manera me permitió analizar de manera general los posibles resultados de la investigación.

La recolección de datos se realizó en un solo día, el 10 de abril del año en curso, esto a través de la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes en las instalaciones de la Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua durante un tiempo ya definido y único.

Así pues, una vez obtenidos los datos de la evaluación docente, estos se ingresaron en el software FPSICO 3.1, mismo que arrojó el informe selecciona las variables a conocer. El análisis de los datos se verificó de la población general, a partir de los resultados consignados en forma de semáforo manifestado en cuatro niveles; es decir distinguido por colores, en donde verde representa a situación adecuada, amarillo corresponde a riesgo moderado, el color anaranjado manifiesta a un riesgo elevado y rojo a un riesgo muy elevado.

Con base en los resultados, se determinó el plan de prevención con la finalidad de ayudar a mitigar los riesgos expuestos, además se validaron dichos resultados con especialistas del área en estudio. Por último, se redactaron las conclusiones y recomendaciones, concreta así, el cumplimiento de los objetivos propuestos en el inicio de la investigación.

## CAPÍTULO III

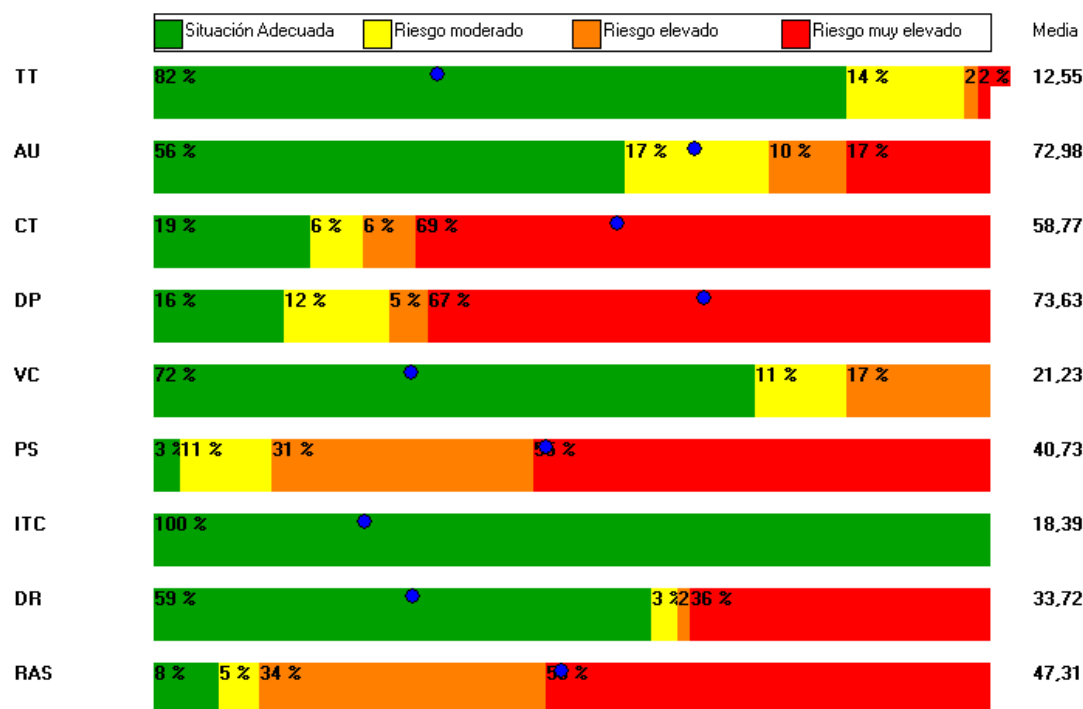
### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1. Interpretación de resultados F-PSICO versión 3.1

En el presente capítulo la interpretación de resultados se dio a partir del análisis global de los docentes pertenecientes a la unidad educativa particular, por medio de la variable de género especificado en hombre y mujer, variable compuestos en áreas o departamentos inicial II, básico elemental, básico superior, preparatoria básico medio y bachillerato general unificado a los que conciernen los docentes. Se evaluó a una población de 64 docentes, en el cual se describe de manera específica el análisis individual de cada dimensión, los resultados presentados fueron arrojados por la herramienta informática F-PSICO 3.1 (Gráfica 2).

#### Interpretación y análisis de resultados global F-PSICO

**Gráfica 2.** Perfil de resultados global pertenecientes a los docentes de la Unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua



**Fuente:** Los datos fueron obtenidos de la herramienta informática F-PSICO versión 3.1.

La población total de 64 docentes, con el 100% corresponden a los departamentos: inicial II, básico elemental, básico superior, preparatoria básico medio y bachillerato general unificado, a continuación se detalla los resultados de las 9 dimensiones correspondientes:

En la primera dimensión referente a, Tiempo de Trabajo (TT): del 100% de la población de docentes, se obtuvo un 82% de una situación adecuada especificada en la semaforización de color verde, mientras que el 14% de los docentes presentan un riesgo moderado de color amarillo. Sin embargo existe una similitud del 2% al presentarse un riesgo elevado de color anaranjado y un riesgo muy elevado de color rojo. Al observar un mayor porcentaje positivo de una situación adecuada, se estima la existencia de un control en la distribución de tiempos y asignación para el cumplimiento de las actividades, mantiene en sí la calidad de tiempo de trabajo de los docentes.

En la segunda dimensión relativa a, Autonomía (AU): el 56% de los docentes presentan una situación adecuada de color verde, a la vez se evidencia un 17% de un riesgo moderado de color amarillo, el 10% de los docentes presentan un riesgo elevado de color anaranjado y el 17% de un riesgo muy elevado específico en la semaforización de color rojo. Se determina un contexto positivo de los docentes, se encuentran presente en una situación adecuada, el cual hace referencia a percibir la capacidad de organizar el trabajo y la facilidad del manejo de la toma de decisiones.

En la tercera dimensión de Carga de trabajo (CT): el 19% de la población corresponde a una situación adecuada de color verde, mientras que se presenta una similitud del 6% el riesgo moderado de color amarillo y un riesgo elevado de color anaranjado. Se observa un mayor porcentaje de riesgo del 69% de los docentes es negativo al evidenciar un riesgo muy elevado, el cual está asociado con la percepción de los docentes en una sobrecarga laboral que manifestada fuera de las horas de trabajo, limitación en el tiempo de entrega de actividades laborales y el esfuerzo atencional. A continuación se detallan los factores de valoración: presiones de tiempos, esfuerzos de atención, cantidad y dificultad de la

tarea, que pertenecen a la dimensión descrita, han sido cuestionados en los ítems con mayor porcentaje de respuesta (ver tabla 11).

**Tabla 11.** Factores de valoración de la dimensión carga de trabajo cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1 .

Factor	Ítem	Respuesta	Porcentaje
<b>Presiones de tiempos</b>	Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	A veces	46%
	Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	A menudo	54%
	Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	A menudo	54%
<b>Esfuerzo de atención</b>	Tiempo de atención (Ítem 21)	A veces	50%
	Intensidad de la atención (Ítem 22)	Muy alta	82%
	Atención múltiples tareas (Ítem 27)	A menudo	82%
	Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	A veces	57%
	Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	A veces	60%
	Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)	A menudo	65%
<b>Cantidad y dificultad de la tarea</b>	Cantidad de trabajo (Ítem 26)	Elevada	82%
	Dificultad del trabajo (Ítem 28)	Nunca o casi nunca	50%
	Necesidad de ayuda (Ítem 29)	A menudo	65%
	Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)	A veces	73%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos de la herramienta informática F-PSICO versión 3.1.

En la cuarta dimensión referente a Demandas psicológica (DP): se observa que el 16% de la población se encuentra en una situación adecuada especificada en la semaforización de color verde, el 12% es alusivo a un riesgo moderado de color amarillo, a la vez se evidencia el 5% de un riesgo elevado de color anaranjado. Mientras que el 67% de un mayor riesgo de color rojo, hace referencia a que los docentes que tienen cierta percepción, al estar expuestos a una mayor adaptabilidad de exigencias cognitivas que requieren tener capacidad y habilidad de atención, memoria y razonamiento lógico; a la vez los docentes experimentan desequilibrio emocional referente a las relaciones interpersonales. A continuación se detallan los factores de valoración: exigencias psicológicas y exigencias emocionales, que pertenecen a la dimensión descrita, han sido cuestionados en los ítems con mayor porcentaje de respuesta (ver tabla 12).

**Tabla 12.** Factores de valoración de la dimensión demandas psicológicas cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1

Factor	Ítem	Respuesta	Porcentaje
<b>Exigencias psicológicas</b>	Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)	Siempre o casi siempre	51%
	Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	Siempre o casi siempre	51%
	Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	Siempre o casi siempre	53%
	Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)	Siempre o casi siempre	56%
	Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)	Siempre o casi siempre	54%
<b>Exigencias emocionales</b>	Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	Siempre o casi siempre	54%
	Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	Nunca o casi nunca	46%
	Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	Nunca o casi nunca	50%
	Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	Siempre o casi siempre	65%
	Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	A menudo	73%
	Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)	Siempre o casi siempre	54%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos de la herramienta informática F-PSICO versión 3.1.

En la quinta dimensión de Variedad/ contenido de trabajo (VC): presenta un resultado positivo del 72% de los docentes al manifestarse una situación adecuada de riesgo presentada en la semaforización de color verde, en riesgo moderado con el 11% especificado de color amarillo, un 17% de riesgo elevado representado con el color anaranjado, no se presenta en los resultados obtenidos un riesgo muy elevado. De esta manera se evidencia que el mayor porcentaje de la población presenta una situación adecuada en los resultados de riesgo, el cual hace referencia que los Docentes mantienen una apreciación en el sentido de pertenencia en el ámbito laboral, así como ser reconocidos por su labor.

En la sexta dimensión referente a Participación/ supervisión (PS): el 3% de los docentes mantienen una situación adecuada de color verde, el 11% obtuvo un riesgo moderado de color amarillo, mientras que el 31% de los docentes muestran un riesgo elevado de color anaranjado. Es evidente que la mayor incidencia con

un resultado expuestamente negativo es del 55% de los docentes presentan un riesgo muy elevado de color rojo. Por lo tanto por encima de la mitad los docentes perciben que no son partícipes en el intercambio de información e ideas que son aportadas entre los superiores y compañeros de trabajo, así como también se exterioriza que la supervisión de actividades oscila a ser excesiva en cuanto a que perjudica la calidad de la realización de las mismas e interrumpe la planificación de trabajo. A continuación se detallan los factores de valoración: participación y supervisión, que pertenecen a la dimensión descrita, han sido cuestionados en los ítems con mayor porcentaje de respuesta (ver tabla 13).

**Tabla 13.** Factores de valoración de la dimensión participación/ supervisión cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1

Factor	Ítem	Respuesta	Porcentaje
<b>Participación</b>	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	Se me consulta	57%
	Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	Sólo recibo información	81%
	Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)	Sólo recibo información	46%
	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	Ninguna participación	50%
	Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	Ninguna participación	51%
	Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)	Ninguna participación	50%
	Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)	Sólo recibo información	81%
<b>Supervisión</b>	Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	Adecuada	51%
	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	Adecuada	53%
	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	Adecuada	93%
	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)	Adecuada	95%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos de la herramienta informática F-PSICO versión 3.1.

En la séptima dimensión de Interés por el trabajador/ compensación (ITC): el 100% de los docentes presentan un resultado favorable al denotar un riesgo de una situación adecuada representada en la semaforización de color verde. Es decir que los docentes aprecian cierta seguridad en el cargo a ocupar y equilibrio mediante las compensaciones que son adquiridas por sus superiores en función de su esfuerzo aportado.

En la octava dimensión referente a Desempeño de rol (DR): el 59% de la población presentan una situación adecuada de color verde, el 3% de los docentes obtuvieron un riesgo moderado representado en la semaforización por el color amarillo, mientras que el 2% refiere a un riesgo elevado de color anaranjado y el 36% de los docentes muestran un riesgo muy elevado con el color rojo. Se destaca que el mayor porcentaje a ser evidenciado es de una situación adecuada con tendencia a ser un resultado positivo, en cuanto a los docentes perciben tener en claro el rol que han sido otorgados, el mismo que denota mantener la responsabilidad y compromiso en base a su función de la docencia.

Mediante la novena dimensión referente a Relaciones y apoyo social (RSA): el 8% de los docentes presentan una situación adecuada representada por el color verde, el 5% obtuvo un riesgo moderado de color amarillo, seguido se encuentra el 34% de los docentes con un riesgo elevado ubicado en la semaforización con el color anaranjado y por lo tanto un mayor porcentaje con tendencia a ser un resultado negativo representado con el 53% de los docentes se evidencia un riesgo muy elevado denominado con el color rojo. Esto demuestra que los docentes tienen percepción en cuanto a la experimentación, mayores conflictos personales o en colectivo son generados dentro de su ámbito laboral, el cual podría traducirse a un factor de estrés considera a reaccionar de distinta manera y así como sentir la falta de apoyo dentro del entorno. A continuación se detalla el factor de valoración: relaciones interpersonales, que pertenece a la dimensión descrita, han sido cuestionados en los ítems con mayor porcentaje de respuesta (ver tabla 14).

**Tabla 14.** Factor de valoración de la dimensión relaciones y apoyo social cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1

Factor	Ítem	Respuesta	Porcentaje
	¿Puedes contar con tus jefes? (ítem 16a)	A veces	53%
	¿Puedes contar con tus compañeros? (ítem 16b)	A veces	59%
	¿Puedes contar con tus subordinados? (ítem 16c)	A veces	46%
	¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa? (ítem 16b)	A veces	73%
	Calidad de las relaciones (Ítem 17)	Regulares	57%

<b>Relaciones interpersonales</b>	Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	Raras veces	46%
	Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	Raras veces	45%
	Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	Raras veces	50%
	Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	No existen	67%
	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)	Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	46%
	Exposición a discriminación (Ítem 20)	Nunca o casi nunca	51%

**Fuente:** Los datos fueron obtenidos de la herramienta informática F-PSICO versión 3.1.

Cabe destacar que 5 de 9 dimensiones presentan resultados positivos considerables a mantener una situación adecuada en cuanto a la exposición de riesgos psicosociales. Es importante destacar que 4 de las dimensiones, es decir: carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/ supervisión y relaciones y apoyo social, presentan alta incidencia negativa referente a un riesgo muy elevado representado por el color rojo y manifestado en los factores de valoración perteneciente a cada dimensión, cuestionado en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta. De esta manera se propone manejar un protocolo de intervención presentados en un plan de prevención, el cual ayudará a mitigar los riesgos psicosociales que han sido expuestos por los docentes.

## Capítulo IV

### PROPUESTA PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

#### **Tema**

Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua

#### **Reseña Unidad Educativa Juan León Mera “La Salle”**

La Unidad Educativa Juan León Mera “La Salle” se encuentra ubicada de manera geográfica en la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato, es una institución de razón social particular, la finalidad es brindar excelencia académica a los estudiantes mediante la pedagogía de docentes preparados en el ámbito profesional. Como prioridad se pretende llegar a cumplir con los objetivos institucionales y la visión, mediante el manejo adecuado en base a la función del puesto de los docentes a ocupar.

#### **Antecedentes**

Mediante el diagnóstico de evaluación de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua, dirigido a una población total de 64 docentes, se analizaron los resultados por medio de los niveles de semaforización, en el cual se consideraron las dimensiones que alcanzaron un mayor porcentaje de riesgo muy elevado, caracterizado por el color rojo, las mismas constan de: carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/ supervisión y relaciones y apoyo social. De esta manera se aplicará una intervención en actividades que serán de gran ayuda para mitigar los riesgos expuestos por los docentes.

#### **Objetivo**

Controlar y mitigar los niveles de exposición de riesgos psicosociales en los docentes de la unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua, para aportar en la prevención y promoción de salud en el trabajo

Tabla 15. Dimensión carga de trabajo

Dimensión	Objetivo	Actividad	Recursos	Responsable	Lugar	Tiempo	Evaluación
Carga de trabajo	Mitigar el agotamiento físico y mental de los docentes, para elevar el nivel de participación en la enseñanza pedagógica.	1.- Gestionar (identificar) las asignaturas que requieren de mayor esfuerzo físico y mental por el docente, para posteriormente programar en la distribución horaria siendo asignadas en las primeras horas de la jornada laboral lectiva.	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Reglamento institucional de distribución y carga horaria. Laptop, internet, hojas, bolígrafo, proyector, impresora.	Departamento de Coordinación pedagógica Departamento de Rectorado Departamento de Talento humano	Sala de reuniones	2 meses	Cada finalización Quimestral Aplicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario Mundial sobre Actividad Física (GPAQ).</li> </ul>
	Reducir la carga de trabajo fuera de las horas laborales, para prevenir la manifestación de factores de estrés o tensión en los docentes.	2.- Destinar una hora y media de la jornada laboral correspondiente a las horas no lectivas de los docentes, el cual se distribuye para: <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión docente en el uso de la plataforma Educar Ecuador Carmenta.</li> <li>Preparación de material de clases, revisión de tareas y/o exámenes.</li> </ul>	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Reglamento institucional de distribución y carga horaria. Suministros de oficina.	Departamento de Coordinación pedagógica Departamento de Rectorado	Oficinas	2 meses	A finales del año lectivo. Aplicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario NTP: 574: Estrés en el colectivo docente.</li> <li>.Escala de Apreciación del Estrés (EAE).</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 16.** Dimensión demandas psicológicas

Dimensión	Objetivo	Actividad	Recursos	Responsable	Lugar	Tiempo	Evaluación
<b>Demandas psicológicas</b>	Estimular el foco atencional de los docentes, para contribuir de forma satisfactoria a los procesos pedagógicos.	<b>1.-</b> Programar pausas activas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de mándala.</li> <li>• Relajación muscular.</li> <li>• Respiración abdominal y/o alterna.</li> </ul>	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Impresión de mándala, colores.	Departamento de Talento humano Departamento de Rectorado	Sala de docentes	Cada 5-10 minutos durante el transcurso del año lectivo, en jornadas laborales lectivas	Mensual (seguimiento del programa). Aplicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Test de atención D-2.</li> <li>• Escala de Bienestar Psicológico EBP.</li> </ul>
	Incentivar la motivación del docente para que puedan alcanzar los objetivos profesionales e institucionales.	<b>2.-</b> Aplicar la técnica de reconocimiento laboral: Medalla al mérito de la docencia.	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Medalla	Departamento de Talento humano Departamento de Rectorado	Sala de docentes	1 vez al año	A finales del año lectivo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar: Escala de Motivaciones Psicosociales MPS.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 17.** *Dimensión participación/ supervisión*

Dimensión	Objetivo	Actividad	Recursos	Responsable	Lugar	Tiempo	Evaluación
<b>Participación/ Supervisión</b>	Fomentar el sentido de pertenencia de los docentes en la Unidad Educativa.	<b>1.-</b> Planificar la participación de los docentes en el desarrollo de proyectos educativos institucionales.	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Laptop, políticas de planificación Educar, impresora, hojas.	Departamento de Talento humano Departamento de Rectorado Departamento de Vicerrectorado Departamento de Inspección Consejo Ejecutivo Departamento Administrativo	Sala de reuniones	2 meses	Final del primer quimestre Aplicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen.</li> </ul>
	Evitar sesgos pedagógicos mediante la supervisión.	<b>2.-</b> Sociabilizar acerca de la planificación curricular mensual.	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Suministros de oficina, reglamentos, política de planificación curricular.	Departamento de Talento humano Departamento de Coordinación Pedagógica Departamento de Rectorado	Sala de reuniones	Cada mes en el transcurso lectivo	Fin de cada mes lectivo Aplicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumento para la autoevaluación de los docentes Ministerio de educación Ecuador Sistema nacional de evaluación.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 18.** *Dimensión relaciones y apoyo social*

Dimensión	Objetivo	Actividad	Recursos	Responsable	Lugar	Tiempo	Evaluación
<b>Relaciones y Apoyo social</b>	Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales de los docentes para fomentar un clima laboral adecuado.	1.- Planificar actividades recreativas para los docentes como: excursiones, campeonatos deportivos, homenajes en fechas importantes.	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Cronograma, nómina de docentes, furgoneta, canchas.	Departamento de Talento humano Departamento de Rectorado	Instalaciones de la Unidad Educativa o fuera de la institución	Frecuencia mensual durante el año lectivo.	Final del primer trimestre Aplicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Clima Laboral CLA.</li> <li>• Escalas de Clima Social ( FES, WES, CIES, CES).</li> </ul>
	Fomentar el trabajo en equipo de los docentes.	2.- Delegar a un docente de cada departamento para el proceso de la gestión educativa.	<b>Humanos:</b> Todo el personal docente. <b>Materiales:</b> Nómina de docentes por departamento, Metodología de gestión educativa, lapto, bolígrafo, hojas.	Departamento de Talento humano Departamento de Coordinación Pedagógica Departamento de Rectorado	Sala de reuniones	Frecuencia quimestral	A final de cada trimestre Aplicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV).</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

- Una vez revisados los antecedentes teóricos, se ha encontrado que los riesgos psicosociales se desarrollan mediante la interacción social y ambiental en el que se encuentran las personas en función de las condiciones de trabajo, los cuales manifiestan ante un contexto de riesgo con respuesta positiva al evocar una situación adecuada, al contrario al generarse una respuesta negativa se da un riesgo muy elevado con tendencia a un manejo de clima laboral no apropiado e influir en el bienestar social, emocional y psicológico del trabajador. Para ello es importante prevenir los riesgos que han sido expuestos para aportar el bienestar y seguridad a nivel organizacional.
- Después de aplicar el instrumento de evaluación F-PSICO versión 3.1 a los docentes de la unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua, se encontró que cuatro de las nueve dimensiones presentan un mayor porcentaje de la población con riesgo muy elevado, ubicado en la semaforización de color rojo como resultado de incidencia negativa, dentro de las dimensiones se encuentran: carga de trabajo (CT) con el 69%, demandas psicológicas (DP) se obtuvo el 67%, participación/ supervisión (PS) con un 55% y relaciones/ apoyo social (RAS) con una menor significancia al resto de las dimensiones con un 53%. Esto da respuesta a la percepción de los docentes se ven afectados en las condiciones de trabajo al encontrarse limitados en cuanto al tiempo, las actividades extra laborales, la toma de decisiones, la capacidad, la habilidad y las relaciones interpersonales.
- De los resultados obtenidos con mayor prevalencia de exposición de riesgos, se diseñó un plan de prevención para la adecuada gestión en el manejo de control y mitigación de los riesgos psicosociales que perciben los docentes de la unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua.

- Una vez concluido el diseño de plan de prevención de riesgos psicosociales, se evaluó por criterio de especialistas y beneficiarios conocedores del campo de la seguridad y salud ocupacional, el mismo que se verificó la respectiva validez, lo que garantiza un adecuado uso por parte de la beneficiaria en la organización.

## **5.2. Recomendaciones**

- Es importante que para futuras evaluaciones de riesgos psicosociales se indague la validez del instrumento de evaluación y los factores o dimensiones que la compone, brindará mayor seguridad en la aplicación y veracidad de resultados.
- Se recomienda a la Unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua, realizar un seguimiento anual en función de las dimensiones de riesgo psicosocial que han sido detectadas en los docentes y aplicar el plan de acciones preventivas, con el objetivo de mitigar los riesgos que los docentes están expuestos, de esta manera precautelar el desempeño de los mismos y aportar en la seguridad del cargo a ocupar.
- Es recomendable en todo tipo de organización, ubicar a las personas idóneas en el puesto adecuado con sus perfiles y funciones correspondientes para evitar la sobre carga laboral se generan en el trabajador un factor estresor.
- Se recomienda aplicar el plan de prevención de riesgos psicosociales en instituciones afines a la formación académica ya sean públicas o privadas, para mantener la calidad de trabajo de los docentes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M., Parra, L., Restrepo, J., Pozos, B., Aguilera, M., y Torres, T. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Salud Uninorte*, 33 (3), 344-354. DOI: 10.14482/sun.33.3.10893
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). *Informe anual 2015*. Luxemburgo: © Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. DIO: 10.2802/29383
- Almirall, p., y Marroquín, E. (2016). Ergonomía cognitiva. Resultados de un taller de capacitación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(3), 49-56. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst163i.pdf>
- Aranda, C., Barraza, J., Romero, J., Quiñonez, L., Cenicerros, A., González, G., y Esparza, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México). *Revista Científica Salud Uninorte*, 31 (2). DOI: 10.14482/sun.31.2.6018
- Bonilla, L., y Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18 (2), 48-56. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>
- Bravo, C., y Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de los Trabajadores*, 23 (2), 105-114. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3758/375844217004/html/index.html>
- Bucci, N., y Cardozo, M. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 615-635. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5161341>
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Sánchez, L., Montalvo, A., y Rojas, M. (2015). Riesgos psicosociales en el personal de enfermería. *Revista Duazary*, 12 (1), 32-40. DOI: 10.21676/2389783X.1396.
- Cáceres, S., Magallanes, A., Torres, D., Copara, P., Escobar, M., y Mayta, P. (2017). Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(4), 611-618. DOI: 10.17843/rpmesp.2017.344.2848.

- Caicedo, D., Ehrmann, M., Vergara, A., y Parra, L. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales y Estrés en el Área de Logística de Una Empresa Multinacional del Sector Manufacturero. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(2), 18-20. Recuperado de: <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/64>
- Calderón, J., Caranguay, Y., Gustín, C., Robelleo, J., y Valencia, D. (2018). La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícate a tu bienestar realizando una pausa activa con Terapia Ocupacional. *Boletín Informativo CEI* 5(1), 67-69. Recuperado de: <http://ojseditorialumariana.com/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1566/1535>
- Camacho, A., y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. DOI: 10.18359/prole.3047
- Ceballos, P., Valenzuela, S., y Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería*, 32 (2), 271-279. DOI: 10.15446/av.enferm.v32n2.46231
- Coelho, C., Oliveira, P., Maia, E., Maia, J., y Dias, M. (2016). La importancia del análisis ergonómico en la prevención de MSD: un estudio piloto. *Avances en sistemas inteligentes y computación*, vol. 491, 139-151. Recuperado de: <https://www.springer.com/gp/book/9783319608242>
- Extremera, N., Bravo, M., y Durán, A. (2016). De los riesgos psicosociales a la Psicología Organizacional Positiva: hacia un enfoque más integrador en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Homenaje a Florencio Jiménez Burillo*, (6), 151-171. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/308720067\\_De\\_los\\_riesgos\\_psicosociales\\_a\\_la\\_Psicologia\\_Organizacional\\_Positiva\\_hacia\\_un\\_enfoque\\_mas\\_integrador\\_en\\_Psicologia\\_del\\_Trabajo\\_y\\_de\\_las\\_Organizaciones](https://www.researchgate.net/publication/308720067_De_los_riesgos_psicosociales_a_la_Psicologia_Organizacional_Positiva_hacia_un_enfoque_mas_integrador_en_Psicologia_del_Trabajo_y_de_las_Organizaciones)
- Feria, K. (2018). Riesgo psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Revista Jurídica de los derechos Lex Social*, 8 (1), 174-205. Recuperado de: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2921](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921)
- Fernandes, C., y Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, (50). DOI: 10.1590 / S1518-8787.2016050006129
- Ferrer, R., Guilera, G., y Però, M. (2011). Factores psicosociales método de evaluación versión 3.1. *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e*

*Higiene en el Trabajo. Universitat de Barcelona*, (NTP) 443. Recuperado de: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>

Flores, L., Giménez, E., y Peralta, N. (2017). Salud ocupacional con énfasis en la protección del trabajador. *Memorias del Instituto de investigaciones en Ciencias de la Salud*, 15 (3), 111-128. Recuperado de: <http://revistascientificas.una.py/index.php/RIIC/article/viewFile/1276/1156>

Forastieri, V. (2013). Psychosocial risks and work-related stress. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 297-301. DOI: 10.4321/S0465-546X2013000300001

García, M., Iglesias, S., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 173-182. DOI: 10.1016/j.rpto.2016.07.001

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29 (2), 237-241. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_abstract)

Gómez, F., López, A., y Munuera, M. (2016). Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa. *Revista Lusófona de Educação*, 34, 63-81. Recuperado de: <http://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao>

Gómez, P., Hernández, J., y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16 (49), 9-16. DOI: 10.4067/S0718-24492014000100003

Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J., y Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista de Diagnóstico, psicológico, psicoterapia y salud*, 1 (9). DOI: 10.5093/cc2018a2

Gutierrez, A., y Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1), 5-7. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>

Henry, M. (2016). La encuesta como herramienta de recolección de datos sobre riesgos psicosociales. Características y balance metodológico del relevamiento realizado a trabajadores de ANSES. *IX Jornadas de Sociología de la UNLP* (págs. 1-18). Argentina: Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de:

[http://dnrfct02.mincyt.gov.ar/vufind/Record/MemAca\\_cadda85e7681a624d597ee68cc5ccd13](http://dnrfct02.mincyt.gov.ar/vufind/Record/MemAca_cadda85e7681a624d597ee68cc5ccd13)

- Henry, M., y Neffa, J. (2019). Los riesgos psicosociales en el trabajo: diferentes miradas para su estudio en el contexto argentino. *Revista Trabalho (En)Cena*, (4), 5-12. DOI: 10.20873 / 2526-1487V4NEspecialP01
- Heredia, S., Morales, M., Infante, R., Sánchez, D., Páez, C., y Gabini, S. (2018). Factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Espacios*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328368911\\_Psychosocial\\_risk\\_factors\\_in\\_university\\_teachers](https://www.researchgate.net/publication/328368911_Psychosocial_risk_factors_in_university_teachers)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Enfoque cuantitativo*. México D. F: McGraw Hill Companies, Inc. Recuperado de: <http://www.pucesi.edu.ec/webs/wp-content/uploads/2018/03/Hern%C3%A1ndez-Sampieri-R.-Fern%C3%A1ndez-Collado-C.-y-Baptista-Lucio-P.-2003.-Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.-M%C3%A9xico-McGraw-Hill-PDF.-Descarga-en-l%C3%ADnea.pdf>
- Hinojosa, R. (2016). *Los Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa PRONACNOR CIA. LTDA*. Quito: Universidad Central del Ecuador, Tesis Pregrado. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7616>
- Leyton, C., Rubilar, V., y Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista Scielo* 19(1), 1-8. DOI: 44643435445465454
- Liu, C., Keshavan, M., Tronick, E., y Seidman, J. (2015). Perinatal Risks and Childhood Premorbid Indicators of Later Psychosis: Next Steps for Early Psychosocial Interventions. *Schizophrenia Bulletin*, 41(4), 801-816. DOI: 10.1093 / schbul / sbv047
- Lodoño, M., Cardona, H., y Vargas, M. (2017). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista Interamericana Psicología Ocupacional*, 34(2), 120-150. DOI: 10.21772/ripo.v34n2a05
- López, F., y Carrión, M. (2014). Aplicación de la metodología de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada - AEPA en una empresa siderometalúrgica. *Revista InfoAEPA*, 10(15), 15-26. Recuperado de: [http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/56224/1/L%C3%B3pez-Bar%C3%B3n\\_InfoAEPA2014\\_Aplicaci%C3%B3n.pdf](http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/56224/1/L%C3%B3pez-Bar%C3%B3n_InfoAEPA2014_Aplicaci%C3%B3n.pdf)

- López, M., García, S., y Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y trabajo*, (51), 164-169. DOI: 10.4067/S0718-24492014000300007
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 69-74. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Maroto, A., y Castillo, C. (2017). El suicidio desde un enfoque psicosocial y de salud comunitaria. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 43, 447-472. DOI: 10.15517/AECA.V111.28856
- Mazano, G. (2007). Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería Prevalencia e intervención. *Información psicológica*, 15(92), 23-31. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2551790>
- Montserrat, J. (2016). Respuesta: "Riesgos psicosociales: ¿Hay que evaluar las condiciones de ocupación?". *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19 (2), 110-110. DOI: 10.12961/apr.2016.19.01.5
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, (1), 4-18.
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, 1(1), 4-18. Recuperado de: <http://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/view/7>
- Moreno, R., y Parra, S. (2017). Metodología para la reingeniería de procesos. Validación en la empresa Cereales "Santiago". *Ingeniería Industrial*, 38(2), 130-142. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362017000200002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200002)
- Moreno, S., y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13-33. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2145-77192018000100013&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2145-77192018000100013&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Moscicka, A., Sadlowska, J., Najder, A., y Butlewski, M. (2018). Relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners [Relación entre los riesgos psicosociales y el funcionamiento laboral de los mineros.]. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 1-12. DOI: 10.13075/ijomeh.1896.01162

- Mosquera, R., Castrillón, O., y Parra, L. (2018). Predicción de Riesgos Psicosociales en Docentes de Colegios Públicos Colombianos utilizando Técnicas de Inteligencia Artificial. *Información tecnológica*, 267-280. DOI: 10.4067/S0718-07642018000400267
- Múnera, M., Sáenz, M., y Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *CES Medicina*, 163-175. Recuperado de: <http://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/1826/2028>
- Murphy, L., y Sauter, S. (2004). Work organization interventions: state of knowledge and future directions. *Soz.- Präventivmed* 49(5), 79–86. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15150855>
- Naz, A., Azhar, Z., Nawaz, M., y Gul, A. (2013). Role of Human Resources Management in the Effectiveness of Business Process Reengineering [Papel de la gestión de recursos humanos en la efectividad de la reingeniería de procesos de empresariales]. *Journal of Resources Development and Management* , 1(1), 60-64. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9299-11508-1-PB.pdf>
- OIT. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires: CIF. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf)
- OIT. (2012). *Panorama Laboral 2012 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_195884.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf)
- OIT. (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el*. Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_203380.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203380.pdf)
- OIT. (2016). *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work*. Genova: International Labour Office. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)
- OMS. (2010). *Impacto en la salud de los riesgos psicosociales del trabajo: una visión general*. Ginebra: World Health Organization. Recuperado de: <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=13/09/2012-f003af8ca7>

- Pérez, F. (2014). Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. *Revista Chilena de Salud Pública*, 18(1), 52-60. DOI: 10.5354/0719-5281.2014.30755
- Pérez, J., y Nogareda, C. (2012). *Factores psicosociales. Metodología de evaluación*. Barcelona (NTP) 926: Descriptores de los factores de riesgo F-Psico versión 3.1. Recuperado de: <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>
- Pinto, R. (2015). Programa de ergonomía participativa para la prevención de trastornos musculoesqueléticos. Aplicación en una empresa del Sector Industrial. *Ciencia y Trabajo*, 17(53), 128-153. DOI: 10.4067/S0718-24492015000200006
- Restrepo, C. (2015). Estructuración de las bases para la implementación y desarrollo del programa de pausas activas (gimnasia laboral en los funcionarios de la U.D.C.A). *Revista digital: Actividad física y deporte*, 1(1), 15-23. Recuperado de: <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/296>
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H., y Ramírez, J. (2015). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios . *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12-17. Recuperado de: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4908/4192](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4908/4192)
- Rodríguez, M., Tovalín, J., Gil, P., y Salvador, J. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Información psicológica*, (115), 93-107. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/327108513\\_Trabajo\\_emocional\\_y\\_estresores\\_laborales\\_como\\_predictores\\_de\\_ansiedad\\_y\\_depresion\\_en\\_profesores\\_universitarios\\_mexicanos](https://www.researchgate.net/publication/327108513_Trabajo_emocional_y_estresores_laborales_como_predictores_de_ansiedad_y_depresion_en_profesores_universitarios_mexicanos)
- Rodríguez, Y., y Pérez, E. (2014). Procedimiento ergonómico para la prevención de enfermedades en el contexto ocupacional. *Revista Cubana de salud Pública*, 40(2), 279-285. Recueperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662014000200013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662014000200013)
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería actual en Costa Rica*, (31), 1-15. DOI: 10.15517/revenf.v0i31.22083

- Saldaña, C., Ramírez, E., Anaya, Ana, y Baeza, M. (2014). Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC -batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Salud uninorte*, 30 (3). DOI: 10.14482/sun.30.3.7094
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sarsosa, K., Charria, V., y Arenas, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Revista gerencia y políticas de salud*, 13 (27), 8-15. DOI: 10.11144/Javeriana.rgyaps13-27.cрпи
- SENPLADES. (2017). *Toda una vida (Plan Naciona de Desarrollo 2017-2021)*. Quito.
- Souto, I., Pererira, A., Brito, E., y Sancho, L. (2018). Factores de riesgo psicosocial y angustia en docentes de educación superior. *Futura Academia*, 127-140. DOI: 10.15405 / ichhpsy2018
- Taylor, W., King, K., Shegog, R., Paxton, R., Evans, G., Pempel, D., y Yancet, A. (2013). Pausas de refuerzo en el lugar de trabajo: perspectivas de los participantes sobre los recesos laborales que promueven la salud. *Health Education Research*, 28(3), 414–425. DOI: 10.1093 / her / cyt001
- Torrano, F., Aja, M., y Soria, M. (2017). Métodos de evaluación psicosocial: análisis comparativo FPSICO-COPSOQ. *Seguridad y salud en el trabajo*, (89), 42-55. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/316281052\\_Metodos\\_de\\_evaluacion\\_psicosocial\\_analisis\\_comparativo\\_FPSICO-COPSOQ](https://www.researchgate.net/publication/316281052_Metodos_de_evaluacion_psicosocial_analisis_comparativo_FPSICO-COPSOQ)
- Toukas, D., Delichas, M., y Toufekoula, C. (2015). The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe: Problems and Perspectives. *Safety and Health at work*, 6 (4), 263-267. DOI: 10.1016 / j.shaw.2015.06.001
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 67–74. DOI: 10.1016/j.rpto.2016.04.004
- Vega, J., Vargas, M., Amores, P., y Arias, S. (2017). Riesgo psicosociales y y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del cantón Pelileo. *Revista*

de *Comunicación SEECI*, 43 , 135-149. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6073596>

Verano, R., y Garavito, C. (2015). Los factores psicosociales y su relación con las enfermedades mentales. *Gestión de las personas y tecnología*, 30-37. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771023>

Vieco, G., y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31 (2), 354-385. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>

Villaroel, C., Busco, C., Neira, B., Ensignia, A., y Durán, P. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia y Trabajo* 20(62), 76-79. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n62/0718-2449-cyt-20-62-00076.pdf>

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Índice de Tablas y Gráficos

#### Tablas

Tabla 2.1. Dimensiones e Indicadores FPSICO versión 3.1 .....	36
Tabla 2.2 Coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach de cada uno de los factores.....	38
Tabla 2.3 Perfil valorativo.....	39
Tabla 2.4 Distribución de la población total en función de la variable de género.....	41
Tabla 2.5 Distribución del género de docentes en el departamento Inicial II.....	41
Tabla 2.6 Distribución del género de docentes en el departamento Básico elemental .....	42
Tabla 2.7 Distribución del género de docentes en el departamento Básico Medio .....	42
Tabla 2.8 Distribución del género de docentes en el departamento Básico Superior .....	43
Tabla 2.9 Distribución del género de docentes en el departamento Preparatoria .....	43
Tabla 2.10. Distribución del género de docentes en el departamento Bachillerato general unificado .....	44
Tabla 3.1. Factores de valoración de la dimensión carga de trabajo cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1 .....	48
Tabla 3.2. Factores de valoración de la dimensión demandas psicológicas cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1.....	49
Tabla 3.3. Factores de valoración de la dimensión participación/ supervisión cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1.....	50
Tabla 3.4. Factor de valoración de la dimensión relaciones y apoyo social cuestionados en los ítems que han sido expuestos con mayor porcentaje de respuesta, informe arrojado por el instrumento F-PSICO 3.1.....	51
Tabla 4.1 Dimensión carga de trabajo.....	54
Tabla 4.2 Dimensión demandas psicológicas .....	55
Tabla 4.3 Dimensión participación/ supervisión.....	56
Tabla 4.4. Dimensión relaciones y apoyo social.....	57

**Gráficos**

Gráfica 2.1 Interpretación de resultados F-PSICO 3.1 por semaforización .....	39
Gráfica 3.1. Perfil de resultados global pertenecientes a los docentes de la Unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua .....	46

## Anexo N° 2: Formato Instrumento de evaluación F-PSICO 3.1



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

### Consentimiento Informado

Personal Docente, mediante la presente se le solicita su autorización para participar en el estudio enmarcado en el Proyecto de Titulación “Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en los Docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua”, el mismo que será llevado a cabo por la Escuela de Psicología de la PUCESA. Dicho proyecto tiene como objetivo general diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales apropiado para las condiciones de trabajo seguro de los Docentes de una Unidad Educativa Particular de la Provincia de Tungurahua. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que mediante la presente, se le solicita su consentimiento. Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privado. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación.

*¡Gracias por su colaboración!*

### Instrucciones

Las preguntas que se le presentaran a continuación tienen varias opciones de respuesta y debe ser marcada la respuesta con una “X” que considera mejor de acuerdo a la situación. La respuesta a cada pregunta solo debe ser una opción.

#### **1. Información General**

<b>1.1.Sexo :</b>	
Masculino	Femenino
<b>1.2.Dependencia:</b>	
Rectora	
<b>1.3. Departamento:</b>	
Inicial II	Preparatoria
Básico Elemental	Básico Medio
Básico Superior	Bachillerato (General Unificado)

**Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales Fpsico Versión 3.1 (INSHT)**

Preguntas	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
1. ¿Trabajas los sábados?				
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?				
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?				
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?				
5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?				
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?				
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?				
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?				
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?				
10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:				
a) Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)				
b) La distribución de tareas a lo largo de tu jornada				
c) La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc)				
d) Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo ...)				
e) La cantidad de trabajo que tienes que realizar				
f) La calidad del trabajo que realizas				
g) La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo				
h) La distribución de los turnos rotativos				
No trabajo en turnos rotativos				

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:				
a) Introducción de cambios en los equipos y materiales				
b) Introducción de cambios en la manera de trabajar				
c) Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios				
d) Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo				
e) Cambios en la dirección o entre tus superiores				
f) Contratación o incorporación de nuevos empleados				
g) Elaboración de las normas de trabajo				

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

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?	No hay información	Insuficiente	Es adecuada
a) Las posibilidades de formación			
b) Las posibilidades de promoción			
c) Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
d) La situación de la empresa en el mercado			

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?	Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
a) Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)				
b) Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)				
c) La cantidad de trabajo que se espera que hagas				
d) La calidad de trabajo que se espera que hagas				
e) El tiempo asignado para realizar el trabajo				
f) La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)				

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
a) Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales				
b) Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos				
c) Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional ...				
d) Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)				
e) Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores				
16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:				
a) Tus jefes				
b) Tus compañeros				
c) Tus subordinados				
d) Otras personas que trabajan en la empresa				

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?	Buenas	Regulares	Malas	No tengo compañeros

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:	Raras veces	Con frecuencia	Constantemente	No existen
a) Los conflictos interpersonales				
b) Las situaciones de violencia física				
c) Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales ...)				
d) Las situaciones de acoso sexual				

	Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	No lo sé
19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores				

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca
20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría ...)				

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)				

	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?					

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado				
24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?				
25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?				

	<b>Excesiva</b>	<b>Elevada</b>	<b>Adecuada</b>	<b>Escasa</b>	<b>Muy escasa</b>
26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:					

	<b>Siempre o casi siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca o casi nunca</b>
27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?				
28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?				
29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?				
30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista				
31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?				
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?				
33. En qué medida tu trabajo requiere:				
a) Aprender cosas o métodos nuevos				
b) Adaptarse a nuevas situaciones				
c) Tomar iniciativas				
d) Tener buena memoria				
e) Ser creativo				
f) Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc)				

	<b>Siempre o casi siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca o casi nunca</b>	<b>No tengo, no trato</b>
34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante ...?					
a) Tus superiores jerárquicos					
b) Tus subordinados					
c) Tus compañeros de trabajo					
d) Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc)					

	<b>Siempre o casi siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca o casi nunca</b>
35. Por el tiempo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?				
36. 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):				

	<b>No</b>	<b>A veces</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>
37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:				

	<b>Mucho</b>	<b>Bastante</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:				

	<b>No es muy importante</b>	<b>Es importante</b>	<b>Bes muy importante</b>	<b>No lo sé</b>
39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?				

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido por ...?	<b>Siempre o casi</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca o casi nunca</b>	<b>No tengo, no trato</b>
a) Tus superiores					
b) Tus compañeros de trabajo					
c) El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)					
d) Tu familia y tus amistades					

	<b>Adecuadamente</b>	<b>Regular</b>	<b>Insuficientemente</b>	<b>No existe posibilidad de desarrollo profesional</b>
41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?				

	<b>Muy adecuada</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Insuficiente en algunos casos</b>	<b>Totalmente insuficiente</b>
42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa				
43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:				

	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Muy insatisfecho</b>
44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?				

¡Gracias por su colaboración!

### Anexo N° 3: Validación del Plan de Prevención – Beneficiaria



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSCOLOGÍA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA BENEFICIARIOS, POR LA METODOLOGÍA LISTA DE COTEJO



##### Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para brindar validez a la propuesta final del proyecto de investigación "Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua" desarrollado por Jennyfer Gissel Molina Villacís. Previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional. La validación de dicha propuesta es importante ya que garantizará el manejo adecuado de las actividades preventivas.

**Objetivo:** Validar la propuesta por criterio de especialistas en el área pertinente.

**Instrucciones:** Los ítems que se presentan a continuación tienen la opción de respuesta de Si o No, debe ser marcada la respuesta con una "X" que sea de su consideración.

Prevención de riesgos psicosociales	Se ajusta a la temática		Observaciones
	Si	No	
<b>Estructura de la Propuesta</b>			
Objetivo	X		
Actividad	X		
Recursos	X		
Responsable	X		
Lugar	X		
Tiempo	X		
Evaluación	X		
<b>Ítem</b>			
<b>Dimensión: Carga de trabajo</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Gestionar las asignaturas que requieren de mayor esfuerzo físico y mental por el docente, para posteriormente programar en la distribución horaria siendo asignadas en las primeras horas de la jornada laboral lectiva.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Destinar una hora y media de la jornada laboral correspondiente a las horas no lectivas de los docentes, el cual se puede distribuir para: <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión docente en el uso de la plataforma Educar Ecuador Carmenta.</li> </ul>	X		

• Preparación de material de clases, revisión de tareas y/o exámenes.	X		
<b>Dimensión: Demandas Psicológicas</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Programar pausas activas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de mándala.</li> <li>• Relajación muscular.</li> <li>• Respiración abdominal y/o alterna.</li> </ul>	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Aplicar la técnica de reconocimiento laboral: Medalla al mérito de la docencia.	X		
<b>Dimensión: Participación/ Supervisión</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Planificar la participación de los docentes en el desarrollo de proyectos educativos institucionales.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Sociabilizar acerca de la planificación curricular mensual.	X		
<b>Dimensión: Relaciones y Apoyo social</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Planificar actividades recreativas para los docentes como: excursiones, campeonatos deportivos, homenajes en fechas importantes.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Delegar a un docente de cada departamento para el proceso de la gestión educativa.	X		
<b>Área de formación profesional del/a validador/a:</b>			
<b>Nombre:</b>	Silvana Meléndez	<b>Cargo que ocupa:</b>	Rectora
<b>Profesión:</b>	Docente	<b>Lugar de trabajo:</b>	La Salle
<b>Firma y sello de la Institución:</b>	 	<b>Fecha:</b>	10 de Junio 2019

## Anexo N° 4: Validación del Plan de Prevención – Especialista



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

### MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA ESPECIALISTAS EN EL ÁREA DE PERTINENCIA, POR LA METODOLOGÍA LISTA DE COTEJO


#### Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para brindar validez a la propuesta final del proyecto de investigación "Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua" desarrollado por Jennyfer Gissel Molina Villacís. Previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional. La validación de dicha propuesta es importante ya que garantizará el manejo adecuado de las actividades preventivas.

**Objetivo:** Validar la propuesta por criterio de especialistas en el área pertinente.

**Instrucciones:** Los ítems que se presentan a continuación tienen la opción de respuesta de Si o No, debe ser marcada la respuesta con una "X" que sea de su consideración.

Prevención de riesgos psicosociales	Se ajusta a la temática		Observaciones
	Sí	No	
<b>Estructura de la Propuesta</b>			
Objetivo	X		
Actividad	X		
Recursos	X		
Responsable	X		
Lugar	X		
Tiempo	X		
Evaluación	X		
<b>Ítem</b>			
<b>Dimensión: Carga de trabajo</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Gestionar las asignaturas que requieren de mayor esfuerzo físico y mental por el docente, para posteriormente programar en la distribución horaria siendo asignadas en las primeras horas de la jornada laboral lectiva.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Destinar una hora y media de la jornada laboral correspondiente a las horas no lectivas de los docentes, el cual se puede distribuir para: <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión docente en el uso de la plataforma Educar Ecuador Carmenta.</li> </ul>	X		

• Preparación de material de clases, revisión de tareas y/o exámenes.	X		
<b>Dimensión: Demandas Psicológicas</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Programar pausas activas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de mándala.</li> <li>• Relajación muscular.</li> <li>• Respiración abdominal y/o alterna.</li> </ul>	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Aplicar la técnica de reconocimiento laboral: Medalla al mérito de la docencia.	X		
<b>Dimensión: Participación/ Supervisión</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Planificar la participación de los docentes en el desarrollo de proyectos educativos institucionales.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Sociabilizar acerca de la planificación curricular mensual.	X		
<b>Dimensión: Relaciones y Apoyo social</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Planificar actividades recreativas para los docentes como: excursiones, campeonatos deportivos, homenajes en fechas importantes.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Delegar a un docente de cada departamento para el proceso de la gestión educativa.	X		
<b>Área de formación profesional del/a validador/a:</b>			
<b>Nombre:</b>	AITOR LARZABAL	<b>Cargo que ocupa:</b>	DOCENTE INVESTIGADOR
<b>Profesión:</b>	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	<b>Lugar de trabajo:</b>	PUCESA
<b>Firma y sello de la Institución:</b>		<b>Fecha:</b>	12/06/2019

## Anexo N° 5: Validación del Plan de Prevención – Especialista



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

### MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA ESPECIALISTAS EN EL ÁREA DE PERTINENCIA, POR LA METODOLOGÍA LISTA DE COTEJO


#### Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para brindar validez a la propuesta final del proyecto de investigación "Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua" desarrollado por Jennyfer Gissel Molina Villacís. Previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional. La validación de dicha propuesta es importante ya que garantizará el manejo adecuado de las actividades preventivas.

**Objetivo:** Validar la propuesta por criterio de especialistas en el área pertinente.

**Instrucciones:** Los ítems que se presentan a continuación tienen la opción de respuesta de Si o No, debe ser marcada la respuesta con una "X" que sea de su consideración.

Prevención de riesgos psicosociales	Se ajusta a la temática		Observaciones
	Sí	No	
<b>Estructura de la Propuesta</b>			
Objetivo	X		
Actividad	X		
Recursos	X		
Responsable	X		
Lugar	X		
Tiempo	X		
Evaluación	X		
<b>Ítem</b>			
<b>Dimensión: Carga de trabajo</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Gestionar las asignaturas que requieren de mayor esfuerzo físico y mental por el docente, para posteriormente programar en la distribución horaria siendo asignadas en las primeras horas de la jornada laboral lectiva.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Destinar una hora y media de la jornada laboral correspondiente a las horas no lectivas de los docentes, el cual se puede distribuir para: • Gestión docente en el uso de la plataforma Educar	X		

Ecuador Carmenta.			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación de material de clases, revisión de tareas y/o exámenes.</li> </ul>			
<b>Dimensión: Demandas Psicológicas</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Programar pausas activas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Técnica de mándala.</li> <li>Relajación muscular.</li> <li>Respiración abdominal y/o alterna.</li> </ul>	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Aplicar la técnica de reconocimiento laboral: Medalla al mérito de la docencia.	X		
<b>Dimensión: Participación/ Supervisión</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Planificar la participación de los docentes en el desarrollo de proyectos educativos institucionales.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Sociabilizar acerca de la planificación curricular mensual.	X		
<b>Dimensión: Relaciones y Apoyo social</b>			
<b>Actividad N.-1:</b> Planificar actividades recreativas para los docentes como: excursiones, campeonatos deportivos, homenajes en fechas importantes.	X		
<b>Actividad N.-2:</b> Delegar a un docente de cada departamento para el proceso de la gestión educativa.	X		
<b>Área de formación profesional del/a validador/a:</b>			
<b>Nombre:</b>	Ing. José Luis Cáceres T., Mg.	<b>Cargo que ocupa:</b>	Fiscalizador HSE
<b>Profesión:</b>	Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental	<b>Lugar de trabajo:</b>	Construcciones y Prestaciones Petroleras – CPP. Consultor Componente Educativo / IRG.
<b>Firma y sello de la Institución:</b>		<b>Fecha:</b>	10-06-2019