



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD
EDUCATIVA HERMANO MIGUEL MARIANISTA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en
Psicología**

Línea de Investigación:

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Autora:

Mónica Jessenia Vega Pérez

Director:

Dr. Luis Eduardo Cevallos Terneus

Ambato – Ecuador

Febrero 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MÓNICA JESSENIA VEGA PÉREZ**, con cédula de ciudadanía **0504101486**, autora del trabajo de graduación intitulado "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL MARIANISTA" previo a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**, 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 SENESCYT 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. Autorizo 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, febrero 2024



Mónica Jessenia Vega Pérez

CC. 0504101486

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD
EDUCATIVA HERMANO MIGUEL MARIANISTA**

Línea de investigación:

**SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO
HUMANO**

Autora:

Mónica Jessenia Vega Pérez

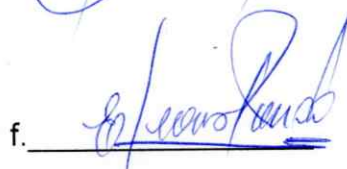
Luis Eduardo Cevallos Terneus, Dr. Mg.

CALIFICADOR

f. 

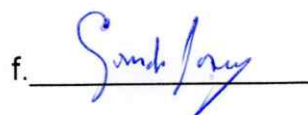
Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Lucia Almeida Márquez, Dra. Mg.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 
Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Febrero 2024

DEDICATORIA

A Dios que siempre me acompaña en cada momento de mi vida.

A mis padres, por su ejemplo de vida, quienes me apoyaron con su apoyo incondicional en todo momento, por inculcarme a luchar por mis objetivos e ideales para llegar a ser una mujer de bien.

A mis hermanos: Fernando, Geovanny y Ricardo por siempre estar ahí con una voz de aliento y apoyo incondicional cuando más los necesitaba.

A mis angelitos que desde el cielo siempre me han dado su bendición para no darme por vencida y seguir luchando por mis sueños.

A mi enamorado Jimmy por saberme comprender y estar conmigo apoyándome incondicionalmente en mis decisiones.

A cada una de las personas que estuvieron a mi lado de una u otra manera.

AGRADECIMIENTO

*“La educación es el arma más poderosa que puedes
usar para cambiar el mundo”*
Nelson Mandela

A Dios, mi más profunda gratitud por darme la sabiduría y la capacidad de luchar por mis sueños.

A mis padres por su comprensión y apoyo incondicional.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato por brindarme los conocimientos para formar mi vida profesional.

También agradezco a mi tutor de tesis al Doctor en Psicología Industrial Luis Eduardo Cevallos Terneus, porque sin su apoyo, dedicación y conocimientos me hubiera resultado muy difícil llegar a este término. Un cordial agradecimiento a la Unidad Educativa Hermano Miguel por brindarme la apertura y facilidad para desarrollar mi tema de investigación.

RESUMEN

El objetivo de la investigación es validar un plan de prevención de riesgos psicosociales en una unidad educativa de la ciudad de Latacunga. Es esencial aludir que el trabajo parte desde la situación problemática, puesto que el área de talento humano dentro de las instituciones juega un rol importante al tener como responsabilidad la gestión del recurso más importante dentro de la unidad educativa, como lo es el individuo, del cual depende el adecuado desempeño laboral. Así, se observan aspectos relevantes dentro de la unidad educativa, en particular en la colaboración, supervisión y desempeño de los docentes.

El estudio se empleó un diseño no experimental, con un paradigma positivista, de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo y de corte transversal. Continuamente, la muestra refiere a 51 docentes, los participantes fueron evaluados con el Test de denominado F-PSICO versión 3.1. Acerca de los resultados se encontró que sobre las nueve dimensiones evaluadas por el reactivo en su mayoría se encuentra en una situación adecuada.

No obstante, en la dimensión de participación y supervisión, demandas psicológicas, al igual que en el desempeño en el rol se visualiza un valor del 24 al 29% respectivamente lo cual es el porcentaje más elevado ante las dimensiones restantes, lo que refiere a riesgo alto. De esta forma, se elabora el plan de intervención con un total de 11 sesiones con diversas actividades que engloban a cada uno de los riesgos psicosociales. Finalmente, el plan se valida a través de criterios de expertos en el campo.

Palabras clave: docentes, institución educativa, plan de prevención, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

The objective of the research is to validate a psychosocial risk prevention plan in an educational unit in the city of Latacunga. It is essential to mention that the work starts from the problematic situation, since the area of human talent within the institutions plays an important role by being responsible for the management of the most important resource within the educational unit, such as the individual, the which depends on adequate job performance. Thus, relevant aspects are observed within the educational unit, particularly in the collaboration, supervision and performance of teachers.

The study used a non-experimental design, with a positivist, quantitative paradigm, with a descriptive and cross-sectional scope. Continuously, the sample refers to 51 teachers, the participants were evaluated with the Test called F-PSICO version 3.1. Regarding the results, it was found that the majority of the nine dimensions evaluated by the reagent are in an adequate situation.

However, in the dimension of participation and supervision, psychological demands, as well as in role performance, a value of 24 to 29% is displayed respectively, which is the highest percentage compared to the remaining dimensions, which refers to risk high. In this way, the intervention plan is prepared with a total of 11 sessions with various activities that encompass each of the psychosocial risks. Finally, the plan is validated through criteria from experts in the field.

Keywords: *teachers, educational institution, prevention plan, psychosocial risks.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	6
1.1. Riesgos psicosociales.....	6
1.2. Elaboración de un plan de intervención	17
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	23
2.1. Paradigma, modalidad y alcance	23
2.2. Población, muestra, herramienta de medición	28
2.3. Caracterización de la institución	31
2.4. Procedimiento metodológico.....	32
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	34
3.1. Análisis de las dimensiones de F-PSICO versión 3.1.....	36
3.2. Propuesta de intervención Psicológica.....	56
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	78
ANEXOS	88

INTRODUCCIÓN

El presente estudio investigativo busca la validación de un plan de prevención de riesgos psicosociales en una institución educativa del Cantón Latacunga. Esta es una temática esencial, debido que los riesgos psicosociales son potenciadores de daños en la salud de los trabajadores (Álvarez Briceño, 2009). Es importante aludir que se cuenta con la línea de investigación denominada: Salud integral, Determinación Social y Desarrollo Humano, Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional. La Pontificia Universidad Católica del Ecuador (2018) indica que esta línea se funda en el bienestar psicológico del individuo en el ámbito organizacional, debido que en el entorno laboral es relevante crear vínculos que permitan y faciliten el crecimiento personal y profesional dentro de la institución.

Hoy en día, se hallan vigentes valiosas y destacables investigaciones a nivel internacional como nacional en función de la temática expuesta. En función a los riesgos psicosociales, existen estudios centrados en la planta docente. Por este motivo, se enfatiza el trabajo de Spencer, Silva, Mederos, y Gutiérrez (2018) quienes estudiaron entornos laborales saludables en instituciones educativas y riesgos psicosociales en el personal docente con una metodología basada en la revisión bibliográfica. De esta forma, apegados a la literatura, en particular a los escritos de la OMS, ONU Y OIT, demostraron que la mejor manera de lograr contextos saludables en docentes es a través de estrategias enfocadas en la participación activa y los actores sociales que influyen en este y viceversa.

En Lima-Perú, Tacca Huamán y Tacca Huamán (2019) realizaron un estudio acerca de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en docentes universitarios, para lo cual se contó con la participación de 117 profesores y se aplicaron dos instrumentos psicológicos: el test SUSESO-ISTAS 21 versión breve y la escala de estrés percibido PSS14. Los resultados arrojaron que el estrés percibido se vincula de forma positiva con los requerimientos psicológicos, actividad en el trabajo, las recompensas y una mayor presencia de docentes. No obstante, se halló una relación inversa entre el estrés y el apoyo social, debido que los maestros por contrato mantienen niveles altos de estrés, con una sintomatología diversa, donde prima el cansancio, las cefaleas y la poca concentración.

En la parte costera de Perú, Borda (2022) ejecutó una investigación con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales y su relación con la salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19, para conocer su incidencia en el bienestar psicológico de los docentes de instituciones privadas. La muestra se conformó por 25 docentes a los que se les aplicó el reactivo psicológico ISTAS21 para evaluar los riesgos psicosociales y DASS-21 para depresión, ansiedad y estrés. Los resultados indicaron una relación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y un cierto grado de desgaste en la salud mental de los docentes.

En Colombia, Dávila, Lombana, Matabanchoy, y Zambrano (2018) trabajaron los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en una muestra de 204 docentes de una Institución Educativa de Pasto, aplicaron el cuestionario del Ministerio de la Protección Social de Colombia del año 2010, la batería de factores de riesgo psicosocial, el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral y el cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral. Se concluyó que existen dimensiones con un nivel muy alto: características del liderazgo relacionado con interacción con los jefes inmediatos, debido que los profesores no tienen las herramientas adecuadas para comunicarse. Además, que ejercen roles de dirección por la falta de retroalimentación positiva entre los trabajadores.

Igualmente, en Colombia Fonseca, Durán, y Osorio (2021) estudiaron el impacto de los factores de riesgos en maestros de instituciones públicas de Bogotá en el contexto de la pandemia por COVID-19. Se contó con una muestra aleatoria de 26 docentes nacidos entre los años 1946 al 2000. Se elaboró un cuestionario en el cual se identifican aspectos: personales, sociodemográficos, psicológicos, conductuales y laborales de los docentes. La encuesta se conformó de 38 ítems, misma que permitió evaluar las variables vinculadas a los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos por el teletrabajo. Se recalca que el instrumento tuvo un proceso de verificación de validez a través del análisis factorial. Se concluyó que para los profesores fue un cambio radical adaptarse a la modalidad virtual, lo que generó desgaste emocional y físico por las largas horas de permanecer en un mismo sitio y hacer uso excesivo de la computadora y el celular.

La investigación propuesta por García, Sepúlveda, Solanes, y Martín del Río (2021) busco comparar en una muestra de 120 trabajadores en el ámbito de la educación,

donde el 50% de participantes fueron de origen español y el restante de origen chileno, con una edad máxima de 68 años. El instrumento para la evaluación fue el reactivo para factores de riesgo psicosocial para la salud ocupacional del INSHT. Los resultados revelaron que los participantes chilenos mantienen un riesgo superior con la falta de capacidad para tomar decisiones, al igual que escasa relación con los superiores. Por otro lado, los participantes españoles, puntuaron un mayor riesgo con la participación dentro de la organización, la autonomía y motivación extrínseca.

Al respecto del estudio sobre riesgos psicosociales en Ecuador, Espín, Chisaguano, y Criollo (2020) centraron su investigación en el Instituto Tecnológico Superior Vicente León y el Instituto Victoria Vásquez Cuví, se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo en una muestra de 76 docentes. Como resultado, se obtuvo que los evaluados presentan un riesgo medio, especialmente en las dimensiones de soporte y apoyo; asimismo en el aspecto de carga y ritmo de trabajo. A su vez, se alude al dimensionamiento socio ambiental, mismo que revela que un factor de riesgo es el solicitar asistencia entre compañeros de trabajo, debido que afecta a las actividades individuales, lo que perjudica al desempeño laboral (Vargas, Quintero, y Sánchez, 2018).

Así, se expone la situación problema en función a los riesgos psicosociales, motivo por el cual se alude y enfatiza en el área de talento humano dentro de las instituciones del Estado, puesto que juega un rol importante al tener como responsabilidad la gestión del recurso más importante dentro de la unidad educativa, como lo es el individuo, del cual depende el adecuado desempeño laboral y el crecimiento institucional. Se observa sobrecarga de trabajo en algunos colaboradores del área administrativa de la unidad educativa, mientras que en otros se constata una insuficiente asignación de funciones. Esto ocurre por arduas horas de trabajo, inadecuada selección de personal, individuos en cargos que no van a la par con sus competencias y habilidades.

Lo manifestado revela que el personal no se encuentra preparado para ejercer tales puestos, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Así, se genera problemas a nivel psicológico y físico en los docentes, lo que ocasiona un inadecuado rendimiento en tus actividades laborales. De este modo, ante lo

expuesto conlleva a formular el siguiente problema científico: ¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista?

La idea a defender que se plantea en la investigación es: La identificación de los riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, permitirá diseñar un plan de prevención, validado por expertos y beneficiarios.

Objetivo general

Validar un plan de prevención de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista de la Ciudad de Latacunga, por criterios de expertos y beneficiarios.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar teóricamente los riesgos psicosociales y planes para su prevención.
2. Diagnosticar la situación actual de los diferentes tipos de riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista
3. Elaborar un plan de prevención de riesgo psicosociales para la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista.
4. Evaluar un plan de prevención de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, por criterio de expertos y beneficiarios.

Por lo tanto, la investigación se realiza con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de alcance descriptivo. La población de interés son los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, a los cuales se les aplicó el reactivo psicológico FSICO 3.1, encargado de evaluar factores psicosociales.

A través de esta investigación, se busca validar y elaborar un plan de intervención enfocado en los riesgos psicosociales, debido que si estos no son abordados adecuadamente conlleva a problemas psicológicos y físicos que repercuten en el ámbito laboral del sujeto (Toukas, 2015). Entonces, es significativo que el personal docente se mantenga en condiciones adecuadas en su entorno laboral.

Asimismo, es factible la realización, puesto que existió la apertura de la Institución Educativa, al igual que la planta docente de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, para la recolección de información necesaria. También, es una investigación innovadora porque existen estudios a nivel nacional y local escasos, en particular el plan de intervención. Por ello, el impacto que generará será amplio y a partir de los resultados se formarán nuevos conocimientos en función a la población de estudio en nuestro medio.

Así pues, como beneficiarios directos serán los docentes que han formado parte de esta investigación, porque a partir de los resultados se ejecutará un plan de intervención, mismo que será facilitado a cada uno de ellos y a las autoridades respectivas, para generar estrategias idóneas con respecto a los riesgos psicosociales, donde de por medio se encuentra un soporte científico, el cual ha sido generado a través de este proyecto de desarrollo. Se destaca que el producto final es validar un plan de prevención de riesgos psicosociales por criterio de expertos y beneficiarios, con esta contribución se proporcionará información académica para futuras investigaciones destinadas al área de la psicología.

CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Riesgos psicosociales

Conceptualización

En primera instancia, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud han abordado el estudio del riesgo psicosocial desde diferentes enfoques: desarrollo humano, salud ocupacional y psicología organizacional. Desde el punto de vista de la OMS (2010) los riesgos psicosociales son condiciones susceptibles presentes en una situación de trabajo que afectan el bienestar y salud de los trabajadores. Así, el origen de dichas condiciones se relaciona con inadecuadas actitudes y conductas dentro del contexto institucional. Para la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2018), los riesgos psicosociales proceden de las deficiencias de la gestión del trabajo, así como del escaso contexto social.

En otra terminología, los riesgos psicosociales hacen referencia a sucesos o hechos que generalmente se suscitan de forma intencional o no intencional en la actividad ocupacional (Spencer et al, 2018). Esto es el indicativo de una situación de inconformidad y malestar en el espacio de trabajo, que generan situaciones conflictivas, mismas que alteran la dinámica de las actividades diarias. Estos factores independientemente en cada caso, favorecen o perjudican la calidad del trabajo, pues por un lado potencian el desarrollo personal, y por otro ocasionan un deterioro en la salud y bienestar. Por este motivo, un riesgo psicosocial tiene el potencial para generar un daño psicológico, que por lo general se manifiesta en estrés laboral, agotamiento, depresión, ansiedad, consumo de sustancias (Moreno, 2014).

En el mismo orden de ideas, los riesgos psicosociales son características condicionantes del trabajo que afectan consciente e inconsciente la salud de los involucrados. Así pues, son factores que amenazan el bienestar, y tienen una alta probabilidad de comprometer la salud a nivel físico, mental y social (Moreno, 2011). En otras palabras, son aspectos negativos que alteran el rendimiento del sujeto en su actividad derivada, pues desequilibran el manejo y el control del trabajo. Desde el punto de vista de Fernández (2010) son elementos subyacentes de la

organización de trabajo que responden a la interacción personal y profesional. Además, el ambiente y ritmo de las tareas que ejecuta el individuo o el contexto social en el cual se desenvuelve dentro y fuera de la empresa.

Por último, referente al contexto docente los riesgos psicosociales son elementos que rodean el ámbito laboral, cuya presencia o ausencia modifican el rendimiento conductual, afectivo y cognoscitivo de los profesionales. En este sentido, en las instituciones educativas también se evidencian problemas de esta índole, los cuales se relacionan principalmente con la interacción social, el sistema de trabajo, el liderazgo abusivo, un clima laboral nefasto. Como indica Rojas, Orellano y Palma (2018) se ha demostrado que es mayor la predisposición a desarrollar enfermedades por la exposición a factores de riesgo, por lo que la prevención e intervención temprana es fundamental. Un ambiente laboral saludable mejora la productividad, la participación y la calidad de vida de la comunidad educativa.

Antecedentes

Una vez analizadas las diversas conceptualizaciones de los riesgos psicosociales es significativo indicar que su constructo en el marco conceptual es reciente. En épocas anteriores los riesgos laborales han rodeado el sistema organizacional, educativo y médico. No obstante, su definición aparece en la década de los 80. En un inicio el estudio de riesgos físicos y ambientales era primordial, empero en los últimos se da mayor hincapié al análisis de los factores psicosociales. Por lo tanto, es conveniente remitirse a la revisión de sus antecedentes.

Para comenzar, los primeros estudios sobre los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones ocurren parcialmente después de la primera guerra mundial, a mediados de 1919. En este período se firmó el tratado de Versalles, en el cual se promueve por primera vez un acuerdo que encierra un sinnúmero de principios universales entre la constitución de la Organización Internacional de Trabajo y la clase trabajadora (Uribe, 2014). Este precedente admitió el reconocimiento formal de derechos humanos a los trabajadores. Más adelante, al término de la segunda guerra mundial comienza a darse mayor atención, preocupación y prevención a los riesgos laborales.

Continuamente, en 1974 se hace un llamado especial a la Asamblea Mundial de la Salud, con el afán de documentar la relevancia sobre los efectos psicosociales en la salud de los trabajadores. En este sentido, se solicitó que se establecieran modelos interdisciplinarios enfocados en la investigación y planteamiento de medidas de prevención para los riesgos laborales (Albán, Landeta & Moreno, 2016). De manera posterior, en 1976 la Organización Mundial de Trabajo aprueba el programa internacional para el mejoramiento de las condiciones del trabajo, en donde se establecen tres principios: respeto por la vida y la salud del trabajador, tiempo libre para su descanso, y prestación de sus servicios a la sociedad, pero al mismo tiempo potenciar sus competencias personales (Arévalo, 1976).

En años posteriores, uno de los documentos oficiales en abordar la temática fue: Los Factores Psicosociales en el Trabajo; Reconocimiento y Control, publicado por la OIT en 1986. Así pues, este escrito indica que los factores psicosociales abarcan muchos aspectos vinculados a las experiencias y percepciones de los sujetos en el trabajo, por lo que son complejos y difíciles de entender. A partir de este precedente, se instauran nuevos lineamientos y se propone como conceptualización que, los factores psicosociales se fundamentan en las interacciones del trabajo, su medio ambiente, las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal, mismos que influyen en el rendimiento, la satisfacción y la salud en el trabajo (OIT, 1986).

Consecutivamente, un segundo documento histórico aborda los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Este escrito expone que esta tipología de factores proviene de la experiencia y percepción de los trabajadores, y que está influenciado por el entorno del trabajador (Kalimo, El-Batawi & Cooper 1988). Asimismo, un acontecimiento significativo dentro de este suceso es la diferenciación que se establece entre los factores psicosociales positivos y negativos, pues contienen doble efecto. A partir de esto, comienzan aparecer las primeras aproximaciones conceptuales sobre la organización del trabajo y los efectos sobre la salud.

Años más tarde, a nivel mundial, entra en auge el término estrés laboral para referirse a los riesgos psicosociales. Por consiguiente, la Organización Mundial de la Salud (OMS), sostiene que es toda reacción que enfrenta el sujeto ante presiones

y exigencias laborales, las cuales no se adaptan a sus aptitudes, conocimientos y gustos. Continuamente, en Colombia con el desarrollo industrial surge la primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo, la cual recoge información sobre la percepción de los trabajadores sobre dichos riesgos en el trabajo (Gutiérrez & Vilorio, 2014). Con este precedente se hace una aproximación más amplia a los riesgos psicosociales, pues son vistos como aspectos que generan malestar psicológico.

En tiempos actuales, posiblemente en la década del siglo XXI, se comienza a utilizar otra terminología sobre los riesgos psicosociales. Con mayor frecuencia, se hace referencia principalmente a una serie de situaciones de gran impacto en la vida laboral que afectan y alteran gravemente la salud de los sujetos. Además, factores de riesgo que se relacionan con la violencia, acoso sexual, acoso laboral, agotamiento, incluso estrés crónico, agudo o traumático. En consecuencia, los entornos de trabajo con altos índices de riesgos psicosociales poseen alto riesgo de perjudicar gravemente la salud mental, social y física de los trabajadores.

Características de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales tienen características propias, a continuación, se detalla cada una de ellas:

Espacio y tiempo

Los riesgos están asociados a una tarea en específico o espacio en concreto, ocasionalmente suelen estar delimitados temporalmente. Para Gil (2012) el tipo de jornada, la duración, las pausas de trabajo y los trabajos festivos, son cualidades propias de esta tipología. Por otro lado, la carga de trabajo, la falta de autonomía en la ejecución de tareas, la falta de claridad en las funciones y poca la capacidad de control, se constituyen factores influyentes en la actividad derivada de cada trabajador, pero no siempre están identificadas.

Dificultades de medición

Del mismo modo, en esta dimensión es poco cuantificable la cohesión grupal, la comunicación entre los trabajadores o la supervisión de los mismos, pues no tienen unidades propias de medida. Este es uno de los más grandes problemas, pues

difícilmente se identifican medidas objetivas asociadas a estos factores (Ramos, 2022). Por el contrario, el ruido o la temperatura cuentan con unidades propias de medición, lo cual facilita la detección de parámetros de carácter técnico para la prevención de riesgos psicosociales.

Poca cobertura legal

Los límites en el ámbito legislativo respecto a la organización del trabajo la mayor parte del tiempo suele ser inefectivo. En este sentido, la exposición a factores de índole técnico está estipulada y sistematizada en la legislación para la prevención, pero existen otros acontecimientos que muchas veces la institución o empresa desconocen. Como indica Jiménez y León (2010) la acción de los directivos y empresarios se focaliza mayormente en la asistencia primaria a factores relacionados con la higiene o seguridad, lo que no ocurre con los riesgos psicosociales.

Dificultades de intervención

Habitualmente, los riesgos laborales relacionados con la higiene, seguridad y ergonomía, son intercedidos inmediatamente y sin mayores complicaciones porque existen soluciones técnicas y sistémicas ya establecidas. En el caso de los efectos de los riesgos psicosociales su cobertura no es clara, y requiere largos plazos; por lo que su intervención no siempre resulta viable (Jiménez & León, 2010). Como se mencionó con anterioridad un clima sociolaboral nefasto, la falta de autonomía, las jornadas extensas, son elementos que afectan la salud y la productividad de los trabajadores. Por consiguiente, promover prácticas para recoger la experiencia o estado de salud mental actual de los colaboradores, supone un aspecto sustancial, para detectar problemas e intervenir en las áreas que los requieran.

A modo de cierre, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que afectan a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional generan excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. De hecho,

son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones.

Factores de riesgos psicosociales

Es trascendental referir a Fernández-García (2010) quien conceptualiza que los factores psicosociales son considerados como las diversas condiciones que se encuentran en el medio laboral, mismos que se vinculan con los trabajadores y la institución. Por ejemplo, inmerso en este campo se habla de la salud psicológica, física y social de los individuos. Por lo tanto, el autor señala que dichos factores requieren ser considerados en toda su cabalidad para un proceso veraz y óptimo de la empresa, para que de esa forma se alcancen los objetivos y metas trazadas por la empresa. Así, a continuación, se evidencian cuatro factores latentes que conducen al apareamiento de estos riesgos.

Estrés laboral

Como eje trascendental el estrés ha sido abordado desde diversas perspectivas. Por ello, Belkis, Calcines, Monteagudo y Nieves (2015) indican una conceptualización general, donde lo definen como un proceso que engloba todo tipo de demandas que absorbe el sujeto del contexto, para lo cual este tiene que una respuesta correcta donde ponga en juego sus mejores estrategias de afrontamiento frente a este. En cuanto a lo organizacional el estrés laboral es considerado como un factor de riesgo. La OIT (2016) manifiesta que el estrés laboral es una respuesta a nivel físico y emocional ocasionado por la inestabilidad y exigencias del entorno de trabajo. Por lo tanto, este organismo enfatiza en las condiciones laborales del individuo.

Ahora bien, el estrés laboral también es conceptualizado por la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo revela que un sin número de reacciones físicas y emocionales que ocurren si las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. En general, el modelo de Karasek y de Karasek y Theorel, expresa que el equilibrio entre la demanda y el nivel de control producirá el grado de estrés en un momento determinado, Por otro lado, Lazarus y Folkman definieron el estrés crónico como una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por éste como amenazante

y desbordante. Y es esta segunda faceta, si la persona se percibe totalmente agotada, exhausta, desbordada, como consecuencia de un proceso de desgaste.

La violencia laboral

La violencia laboral es una temática que ha tomado mayor auge en el ámbito organizacional y en cualquier tipo de institución. Riquelme (2006) expresa que esta se relaciona con sucesos y acciones que impliquen actitudes y comportamientos violentos, tanto a nivel psicológico como físico. Además, el autor revela que inmersa en la violencia se evidencia la intimidación, amenazas, humillación y agresiones en el ejercicio profesional de la persona. Consecuentemente, la violencia acarrea diversas consecuencias inclusive secuelas en el individuo. Para Toro y Rubio (2018) el efecto que provoca un ambiente violento es la disminución de la actividad laboral, al igual que su satisfacción, rotación de personal, ausentismo y el desarrollo de patologías.

La violencia laboral según el autor Marques (2020) es expresión de las relaciones sociales en el trabajo, misma que incluye relaciones de clase, género y etnia, motivo por el cual acrecienta prácticas discriminatorias, mismas que influyen en la productividad o el rendimiento en el trabajo. Seguidamente, otro eje a considerar en la violencia son las relaciones de género y los estereotipos de género, porque de por medio se encuentran creencias o percepciones erróneas acerca del trabajo principalmente de una mujer, puesto que son consideradas como un género débil e inferior, por lo que existe la tendencia que presencien humillación, hostigamiento y acoso sexual en el desempeño del trabajo.

Mobbing

La violencia y el *mobbing* son dos factores que van a la par. Desde el punto de vista de Trujillo (2007) manifiesta que es considerada como violencia psicológica que lo realiza una persona o un grupo en particular a otra en repetidas ocasiones a lo largo de la semana, inclusive meses en el campo laboral. Por consiguiente, la OMS, lo ha considerado como un problema grave de salud, puesto que estudios revelaron que el *mobbing* perjudicaba un 9% aproximadamente, motivo por el cual en el año 2005 fue considerado por la OIT, como el eje fundamental para que el sujeto denote en cuadros de estrés y ansiedad, puesto que este sobresale frente a la violencia

laboral, debido al nivel de incidencia que se presenta. Finalmente, Ortiz, Valencia y Espinoza (2022) clasifica al *mobbing* desde diversas perspectivas, entre ellas se evidencia: el *bossing*, el ascendente, el horizontal, el descendente y el *mobbing* maternal.

Comúnmente, desde la perspectiva de Cadena (2012) el acoso laboral es confundido con el síndrome del quemado, al igual que con el *bullying*, debido que no existe una definición clara de cada uno de los términos empleados, porque en la sociedad son comúnmente escuchados, más no abordados. A pesar de que cada uno presenta un significado diverso, guardan similitud, debido que estos afectan tanto física como psicológicamente al trabajador, lo cual indudablemente lo pone en riesgo en su nivel personal, como laboral. Es por este motivo que radica la importancia de capacitación constante en los diversos departamentos de las instituciones, con el afán de mitigar la problemática, sobre todo porque lo expuesto influye en su conducta y comportamiento con el otro y su medio.

Síndrome de burnout

Este Síndrome fue aludido por primera vez en el año de 1979 por Freudenberger Herbert, el cual señala que este se centra en el agotamiento físico y mental causado por estrés, más conocido como el trabajador quemado. Además, el autor lo declara como un factor de riesgo laboral, puesto que afecta significativamente a la persona (Tabares, Martínez y Matabanchoy, 2020). Consecuentemente, el Burnout se muestra frecuentemente en profesionales que mantienen contacto directo con otros individuos, como el personal de la salud y de la educación debido que la carga laboral es superior, horarios saturados, exigencias del medio y de pacientes, entre otros aspectos. Con base en lo expuesto estudios revelan que este síndrome se potencia en sujetos con un alto grado de responsabilidad y perfeccionismo al momento de ejecutar sus actividades (Saborío y Hidalgo, 2015).

La actual definición propuesta por Mendoza (2017) indica que el síndrome de burnout es el “conjunto de signos y síntomas que perduran durante un tiempo y se caracterizan por agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal en el trabajo” (p.1). Asimismo, el autor indica tres dimensiones a considerar principalmente, entre ellas sobresalen:

En el agotamiento emocional, el estado de cansancio afectivo en el que el trabajador no puede más debido a trabajar y atender a personas en condiciones no adecuadas para el trabajador. Ahora sobre la despersonalización, consiste en la deshumanización y endurecimiento afectivo, lo que indica que los individuos se vuelven insensibles e irritables con los clientes o usuarios que atienden. Finalmente, la poca realización profesional: Sensación de descontento e insatisfacción consigo mismo y con el trabajo realizado (Mendoza, 2017, p.5).

Para terminar, muchas de las veces este síndrome es confundido con el estrés. Según Revelo (2019) la diferencia entre el síndrome de burnout y el estrés laboral es que el primero es consecuencia del segundo, lo que indica que si el estrés aumenta y se cronifica, se convierte en burnout. El síndrome de burnout se considera más amplio y grave que el estrés, debido que de por medio se hallan muchas más dimensiones que analizar frente al estrés. Es trascendental tomar a consideración cada uno de los factores de riesgos psicosociales, para entender y comprender cada uno a cabalidad, más no implicarlos o confundirlos.

Evaluación de riesgo psicosociales

En este eje, es esencial rescatar que la evaluación en todo tipo de procesos es primordial, puesto que permite diagnosticar y medir aspectos en particular. Por ello, Giner (2012) indica que “la evaluación de los riesgos psicosociales se considera, como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obtenerse y facilitan la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse” (p.1). Por lo tanto, se comprende que este mecanismo es de utilidad en todo tipo de institución, con el afán de prevención y promoción dentro de la organización.

Seguidamente, al englobar una evaluación es trascendental puntuar que inmerso en ella se presentan diversos aspectos a considerar. Por este motivo, Denton (1993) manifiesta que las condiciones ambientales, laborales, físicas, psicológicas juegan pilar fundamental al momento de evaluar. Además, la Prevención de Riesgos Laborales específicamente la Ley 31/1995 indica que es obligatorio centrarse en la prevención desde un inicio, para ofrecerle a los trabajadores

estabilidad y seguridad frente a la misma. De esta forma, a continuación en el cuadro 1, se vislumbra disímiles métodos de evaluación en función de los riesgos psicosociales.

Cuadro 1. Evaluación de riesgos psicosociales

Método de evaluación	Postulado
Método Istars 21	Desde la perspectiva de Cerda y Porras (2018) es importante revelar que existen tres tipos de versiones, donde va de lo más extenso a lo minoritario, es decir cuenta con versión: amplia, mediana y pequeña, lo cual depende del tipo de investigación y población a aplicar. Seguidamente, este instrumento evalúa cuatro dimensiones de los riesgos psicosociales, entre ellas: exigencias psicológicas, control, apoyo social y calidad de liderazgo, lo que da como resultado un total de 20 subdimensiones. No obstante, se añade una más denominada doble presencia.
Método FPSICO.	Continuamente, este reactivo fue ejecutado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España. Por consiguiente, su aplicación se aplica ante cualquier empresa sin importar su conformación o población. (INSHT, 2010). Consecuentemente, el objetivo de este es centrar cambios en la organización de la institución, para así mejorar las condiciones laborales a partir de la percepción del empleado. Finalmente, este se compone de 75 preguntas con siete factores, entre ellos se incluye: carga mental, autonomía, contenido del trabajo, supervisión, roles, interés en el trabajador y relaciones personales.
Método Inermap	Del mismo modo, se halla el Instituto de Ergonomía MAPFRE, quien fue el precursor en el diseño del aludido instrumento para medir riesgos psicosociales y los que se derivan de este. Continuamente, existen diferentes versiones en función de la actividad, por ejemplo, en cuanto a la industria está el PSICOMAP, que cuenta con interrogantes referidas a trastornos del sueño por derivación de turnos de trabajo; EDUMAP, para el ámbito educativo; SANIMAP, para casos a nivel sanitario; OFIMAP, para aspectos administrativos y TELEMAT para teleoperadores (Meliá et al., 2006).
Método del Ministerio del Trabajo	De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2018) postula que se encuentran un sin número de maneras para mantener un equilibrio laboral, donde el personal se sienta cómodo y satisfecho ante sus actividades. El cuestionario, se utiliza en el sector público o privado. Seguidamente, entre las dimensiones a evaluar se fundan en: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción- control y organización del trabajo. De esta forma, la institución se mantiene informada acerca de las afecciones del trabajo en su contexto profesional, con el objetivo de erradicar problemas físicos y psicológicos.

Fuente: Elaboración propia

Para culminar, se visualizan cuatro tipos de métodos para la evaluación de riesgos psicosociales, los cuales se acoplan a una diversidad de instituciones, en particular porque existen diferentes versiones para cada caso, es importante que estos sean

aplicados por profesionales en el área, lo cual refiere al departamento de talento humano de cualquier tipo de organización.

Tipos de riesgos psicosociales

En función de la tipología de los riesgos psicosociales existen diversas causas para que estos tengan origen en el ser humano. Seguidamente, Gil (2012) revela que el contexto de trabajo es un factor predisponente, puesto que se generan situaciones complejas dentro del medio en el que laboran las personas, lo cual desencadena malestar físico y psicológico, inclusive el abordaje del mismo es difícil de sobrellevar en casos particulares. Por ello, se refiere en el cuadro 2, la clasificación de los riesgos psicosociales. A continuación, se vislumbra.

Cuadro 2. Tipos de riesgos psicosociales

Relacionados con la organización, contenido del trabajo y la realización de la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga cuantitativa o cualitativa de la tarea - Pausas y descansos - Horario de trabajo - Trabajo a turnos y nocturnos - Ritmo de trabajo - Por la exigencia de rapidez en las tareas - Monotonía - Autonomía - Carga mental - Formación - Desempeño de rol - Comunicación en el trabajo - Estilo de mando - Participación en la toma de decisiones
Relacionados con las interacciones humanas.	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales en el trabajo
Relacionados con el ambiente físico.	<ul style="list-style-type: none"> - Ruido - Vibraciones - Iluminación - Temperatura - Higiene del lugar de trabajo - Espacio físico para trabajar

Fuente: Collantes (2012).

Como se observa, existen tres tipos de clasificaciones principales ante los riesgos psicosociales. Por consiguiente, el autor aludido refiere que el deber fundamental de la institución o empresa es salvaguardar la integridad y bienestar de sus trabajadores, para que de esa manera se desempeñen adecuada y correctamente

en sus labores diarias, caso contrario sería muy sencillo que desarrollen en su cotidianidad cualquiera de las características expuestas.

Consecutivamente, no es sencillo estipular un listado de los riesgos psicosociales, pues la literatura es extensa en el ámbito, aunque también se halla un consenso en el cual se considera que el estrés, la violencia, el acoso laboral, el acoso sexual, la inseguridad contractual y el burnout, como principales tipos de riesgos (Jiménez & León, 2010). Generalmente, estas problemáticas se originan por las condiciones organizacionales, es decir, aquellos espacios donde el ambiente es dinámico y cambiante. Esto no únicamente supone transformaciones a nivel estructural, económico, laboral y financiero, sino a nivel personal. Por este motivo, cualquier tipo de riesgo desencadena consecuencias en la calidad de vida y salud de los trabajadores.

1.2. Elaboración de un plan de intervención

En primera instancia, es sustancial indicar que la intervención de riesgos psicosociales implica introducir cambios en la organización del trabajo. Para este proceso lo primordial es identificar el origen del problema, para posteriormente adaptar los métodos y estrategias estipuladas al contexto de la institución. Según la OIT – OMS (1984), la intervención en este tipo de problemática se asocia directamente con la situación financiera de la organización, pues implica un bajo costo. Por esta razón, su ejecución es significativa puesto que las transformaciones no favorecen únicamente al sistema financiero, sino también a la salud mental de todos los trabajadores.

En el contexto laboral la intervención de los riesgos psicosociales se fundamenta específicamente en dos vertientes. Primero, el tratamiento el cual incluye medidas a corto y a largo plazo; seguidamente, la prevención la cual implica desarrollar medidas con el afán de disminuir riesgos o proteger a los trabajadores (Polo et al, 2003). Es así que, los programas de intervención actúan en el sujeto, pues reducen los índices de estrés o las exigencias emocionales. A su vez, se inmiscuyen en modificar el contenido de las tareas, las relaciones interpersonales, los métodos de trabajo, entre otros aspectos.

Para poder brindar adecuadas estrategias y métodos de prevención es sustancial, entender y comprender su definición. Por ello, Leyton y colaboradores (2015) manifiestan que la prevención es prepararse ante una tipología de riesgos, con la finalidad de gestionar un adecuado proceso, con el objetivo de que el ser humano se desarrolle lo máximo posible. Del mismo modo, la prevención va de la mano con la intervención, puesto que se considera un pilar importante para la mejora de cualquier tipo de circunstancia que acontezca a la persona. Además, los autores señalados aluden que en el campo profesional las buenas prácticas facilitan una adecuada salud, bienestar, productividad y rendimiento de cada uno de los trabajadores.

Por consiguiente, Villaroel et al. (2018) exponen que la prevención es trascendental, no obstante enfatizar en riesgos psicosociales apoya la posibilidad del aprendizaje orientado en la psicoeducación, debido que permite que el ser humano afronte retos en su ámbito profesional. Además, la prevención conduce al uso adecuado de estrategias y herramientas para mejorar las actividades personales y laborales. En síntesis, los autores planteados indican que dentro de cualquier institución un clima y ambiente de trabajo idóneo es posible llevarlo a cabo, si se mantienen los propósitos organizacionales, competencias, prioridades, comunicación y motivación de todo el equipo en conjunto.

De esta forma, en cuanto al área de la educación en particular la docencia si existe un adecuado direccionamiento de cómo se realizará el plan o cada actividad, el progreso y revisión, los resultados serán favorecedores para la planta docente. Sin embargo, no hay que olvidar que esto implica también trazar objetivos claros, por ejemplo: cómo realizarlo, quien va a ejecutar, cronograma, recursos entre otros aspectos (Lodoño et al., 2017). Para terminar, al final del proceso es sustancial la evaluación o *check list* de los participantes, puesto que a través de esto se obtiene una retroalimentación acerca de los métodos-técnicas empleadas y así corroborar la eficacia y eficiencia de las mismas. A continuación, en el cuadro 4, se describen algunas de ellas.

Cuadro 3. Estrategias de promoción y prevención

Estrategia 1	Creación de un ambiente y entornos saludables, que permita la construcción y adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos, que mejore en los docentes la forma de relacionarse con su entorno, para prevenir riesgos que puedan afectar la salud física y emocional, para el cuidado y protección de sí mismos, de los demás y el medio ambiente
Estrategia 2	La implementación y ejecución de pausas activas dentro del horario laboral, con el fin de aliviar la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo en su jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energías y prevenir el estrés laboral.
Estrategia 3	Realizar capacitaciones psicoeducativas enfocadas al desarrollo de aptitudes personales, con el objetivo de crear acciones innovadoras que les permite a los docentes una forma diferente de aplicar la pedagogía en el aula donde se apliquen técnicas participativas.
Estrategia 4	Crear un comité de convivencia conformado por los docentes de la institución para abrir espacios de esparcimiento orientados a fortalecer la comunicación y convivencia para un mejor clima laboral.

Fuente: Terán y Botero (2012)

Como se evidencia, el autor citado plantea cuatro estrategias principales para la prevención de riesgos psicosociales. A esto se le suma, la participación y colaboración del personal docente, sobre todo encontrar el tiempo y el espacio adecuado para poder ejecutarlas, donde profesionales en la psicología son los pioneros en el tema, para de esa forma ser una guía y apoyo en toda la planta administrativa.

Así pues, la intervención primaria de riesgos psicosociales alude a aquellas intervenciones dirigidas a toda la Organización con la idea de modificar o eliminar las fuentes de estrés y así disminuir el impacto negativo sobre los individuos (Cooper y Cartwright, 1997). Seguidamente, la intervención secundaria se relaciona con la detección precoz especialmente sobre grupos de riesgo (Tetrick y Quick 2003), con la idea de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales. La intervención terciaria incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que tienen lugar en la organización y sus trabajadores, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral (Lamontagne et al., 2007).

Consecuencias de riesgos psicosociales

Es importante tener en cuenta cuales son las consecuencias y afecciones que ocasionan los riesgos psicosociales en el individuo. Por este motivo, Villagómez (2019) expresa que todo tipo de riesgo deja secuelas en las personas especialmente síntomas apegados a lo clínico, donde los afectados no son simplemente los sujetos, sino también la organización, debido que el desempeño se ve mermado. A continuación, en el cuadro 3, se describen los principales efectos de dicha variable.

Cuadro 4. Consecuencias de los riesgos psicosociales

Indicadores	Consecuencias
Problemas relacionados con la salud	Salud Física, salud Mental, consumo de sustancias y trastornos psicosomáticos
Actitudes ante la empresa	Insatisfacción laboral, Implicación laboral, Conductas contraproducentes
Tiempos de trabajo	Rotación de personal, presentismo, bajas laborales
Costes económicos	Accidentes de trabajo, pérdida de materiales, bajo rendimiento, baja productividad

Fuente: Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008).

Como es evidente, las consecuencias de los riesgos psicosociales afectan a tres ejes sustanciales en el trabajador, los cuales llegan a presentarse en conjunto o simplemente una de ellos en el sujeto. Además, uno de los efectos más notorios al experimentar malestar laboral, es el ausentismo del personal, entendido como la acción en la cual el trabajador no asiste a su lugar de trabajo (Bracht, 2015). Por lo tanto, Camacho y Mayorga (2017) indican que el departamento de talento humano es quien infunda la salud mental y laboral, con el afán de potenciar el talento en la organización.

Por otro lado, las consecuencias más notorias de los riesgos psicosociales en los trabajadores se reflejan en: la insatisfacción laboral, el desgaste profesional y el estrés. Como lo indica González y Pérez (2015) la sobrecarga de trabajo, el liderazgo autoritario, una inadecuada comunicación y las altas exigencias que demanda el trabajo, generan desequilibrio a nivel psicológico, social y personal. Por ello, el sujeto progresivamente manifiesta malestar. Con lo antes mencionado se infiere que todo riesgo genera graves complicaciones, pues en algunos casos los sujetos somatizan los conflictos internos y externos.

Riesgos psicosociales en docentes

Es significativo aludir que el ser humano se encuentra inmerso en el área laboral de diversas formas, una de la más particular inclusive antigua es la docencia. Según Terán y Botero (2014) manifiestan que “el ejercicio docente como tal es considerado un factor de riesgo y puede generar el desarrollo de determinadas patologías; entre las más frecuentes pueden citarse: hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares” (p.96). Como es evidente, dicha profesión acarrea indudablemente la aparición de riesgos psicosociales.

Del mismo modo, abordada la docencia es relevante señalar al contexto educativo, debido que ambos aspectos van a la par. Con base en lo expuesto, Múnera, Sáenz y Cardona (2013) puntúan que existen dos polos: el primero en el que los docentes se inmiscuyen en el mundo profesional a una edad muy joven, mismos que son más prevalentes a presentar altos cuadros estresores y niveles ansiosos, mientras que los maestros de edad avanzada y con una amplia experiencia laboral tienen dificultades para adaptarse a nuevas modalidades tecnológicas, lo que origina también la misma sintomatología, lo que indica que en los dos casos existen factores de riesgo.

Consecuentemente, es evidente que la salud mental de los docentes se ve afectada por los riesgos psicosociales que llegan a presentar a lo largo de su vida profesional. Por ello, León, Matsui, Aranda, y León (2008) expresan que es trascendental que los docentes conozcan acerca de la influencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, sobre todo que las autoridades enfatizen su abordaje a través de la psicoeducación, debido que es una de las mejores armas para contrarrestar esta problemática. El autor enfatiza también que en el personal docente requiere ser un apoyo a nivel de grupos, con la finalidad de obtener una idónea interacción administrativa, estudiantil, personal, entre otras.

Por otro lado, es primordial indicar que la docencia educativa acarrea exigencias a nivel institucional, científico, tecnológico y académico. En este contexto, destaca el estudio de Carranco, Pando y Aranda (2020) donde se advierte que la profesión docente está sujeta a diversos cambios derivados, los cuales están sujetos a

nuevas demandas que obliga al profesorado a garantizar una educación de calidad. Por un lado, este criterio se considera como positivo debido las competencias se ven fortalecidas tanto en el alumnado, como en el personal docente, pero desde otra perspectiva existe la prevalencia a desarrollar síntomas asociados a los factores psicosociales, puesto que al no cumplir con los requerimientos solicitados desemboca desequilibrio, tensión psicológica, estrés, ansiedad, entre otras complicaciones.

Dentro de este contexto, Peiró (2004) en su investigación indica que dentro del medio educacional existen transformaciones de todo tipo, debido que día a día se presentan nuevas situaciones a enfrentar. Por lo tanto, es obligatorio que en toda institución se ejecute un análisis minucioso de cada uno de los factores psicosociales que ponen en riesgo a los maestros, para que de esa forma se desarrollen procesos enfocados en la prevención y promoción de salud mental y mitigar los conflictos que este acarrea.

A modo de cierre, los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de la organización y la empresa (Cox, Griffiths, y Rial-González, 2000). Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Por este motivo, existen diversas estrategias para prevenir y manejar riesgos según el sector; concretamente en función de los riesgos psicosociales, el diseño de las estrategias de revisión y control tiene que considerar los distintos niveles organizacional e individual y atender a los tipos de intervención primaria, secundaria y terciaria.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

En esta sección, se muestran los datos metodológicos que sustentan el presente estudio. Por ello, en los próximos subtemas se detalla el tipo de investigación, paradigma, modalidad, alcance, técnicas, herramientas e instrumentos de evaluación para la recolección de datos. Asimismo, se expone la población de interés, el proceso de muestra y muestreo para determinar la cantidad de participantes. Finalmente, se describe el procedimiento metodológico llevado a cabo para su ejecución.

2.1. Paradigma, modalidad y alcance

En primer lugar, la presente investigación corresponde al paradigma positivista, el cual se caracteriza por un modelo cuantitativo, empírico, científico y realista. Desde la perspectiva de Ramos (2015) tiene como objetivo sustentar un estudio a través de la aceptación o rechazo de hipótesis, a partir de métodos estadísticos. Además, permite determinar los parámetros de una variable a través de expresiones numéricas. Por lo tanto, se emplea este paradigma, puesto que la generación de conocimientos se fundamenta en la estadística, lo cual admite el cumplimiento satisfactorio de los objetivos planteados.

La modalidad del presente estudio es de tipo cuantitativo, el cual utiliza un método hipotético-deductivo para la comprobación o rechazo de hipótesis. Como lo indica Hernández-Sampieri (2018) un estudio cuantitativo es un modelo sistematizado que se encuentra definido por una serie de fases, las cuales permiten esquematizar de manera satisfactoria los objetivos, metodología, recolección y análisis de datos, e inferir conclusiones. Con base a lo expuesto, esta modalidad resulta la más apropiada para la ejecución del estudio, puesto que pretende predecir el comportamiento de la variable a analizar.

El diseño es no experimental, debido que las variables estudiadas son únicamente registradas o medidas por el investigador a cargo de la investigación. En este sentido, no existe una manipulación en las variables, ni requieren un tipo de control. Desde el punto de vista de Navas (2021) en este tipo de metodología se emplean encuestas u observación como método cualitativo. Por lo tanto, dentro del trabajo

los datos, población y conceptos no fueron modificados en ningún momento, por ello se adapta al presente estudio.

Esta investigación tiene un alcance de tipo descriptivo, pues se analiza las características de la población, para posteriormente determinar su comportamiento. Desde la postura de Albán, Arguello y Molina (2020) un estudio descriptivo se constituye por la observación, el estudio de caso y la encuesta. A partir de estos factores se establece un análisis profundo del fenómeno a evaluar, a través del planteamiento de hipótesis y técnicas para la recolección de información. Por consiguiente, en la investigación se observó y analizó las características asociadas a los riesgos psicosociales en los docentes, por tanto, se adapta a los criterios establecidos para su ejecución.

Finalmente, la temporalidad vinculada a este estudio es de corte transversal. Para Mejía, Naranjo y Santamaría (2018) esta investigación se caracteriza por ser de tipo de observación, la cual cuenta con un propósito analítico y descriptivo, porque se ejecuta en un tiempo determinado, lo que refiere a un análisis de las variables se da en un solo momento. Es así que, la presente investigación se apega a este diseño, puesto que se recolecta la información en el mismo tiempo.

Técnicas

En referencia a este apartado se hizo uso de la observación estructurada y la encuesta como técnicas en cuanto al levantamiento de información. Asimismo, estas se sostienen de la ficha Ad Hoc sociodemográfica y el reactivo psicométrico de evaluación denominado FPSICO 3.1, con la finalidad de cuantificar las variables investigativas.

Observación estructurada

La observación estructurada o también conocida como científica, a través de dicha técnica se centró el problema que constituye esta investigación. Con base en lo expuesto, Sánchez y Murillo (2021) esta se conceptualiza como un método de recolección de datos estructurados que facilitan un entendimiento adecuado de información. De esta forma, el investigador mantiene un control riguroso acerca del fenómeno que anhela conocer, el cual le permite alcanzar elementos precisos que

son fundamentales para cumplir con el objetivo trazado. Para terminar, la observación estructurada facilita capturar sistemáticamente el fenómeno de los riesgos psicosociales y su implicación en los docentes.

Encuesta

Desde la perspectiva de Sánchez y Murillo (2021), “el método de la encuesta resulta adecuado para estudiar cualquier hecho o características que las personas estén dispuestas a informar” (p.157). De tal manera, se comprende que esta técnica permite conocer información relevante de un grupo en específico. Así, en el presente estudio se hace uso de esta, con el objetivo de recopilar datos frente a la problemática de investigación. Por otro lado, Cisneros, Guevara, Urdánigo y Garcés (2022) revelan que la encuesta se apega mayormente a una modalidad cuantitativa. Además, un factor a tomar en cuenta es la forma de aplicación, en este caso fue de forma virtual, donde se mantuvo una estructuración ordenada y organizada, para alcanzar la meta propuesta en cuanto a los resultados del estudio, al igual que contar con autenticidad y transparencia.

Herramientas

Ficha sociodemográfica

La ficha sociodemográfica cumple la función de especificar características puntuales de una población específica (De Tejada, 2012). Seguidamente, en la presente investigación se trabajó con la ficha denominada Ad Hoc sociodemográfica, con diversos apartados, mismos que se apegan a cada uno de los participantes y a la temática de la investigación, la cual cuenta con una estructura de preguntas cerradas y abiertas acerca del ítem que se presente, donde los datos recopilados se basaron en la edad, el sexo, la identificación étnica, el estado civil, económico, laboral, entre otros que se desglosan de los mismos.

Instrumentos

El instrumento encargado de evaluar los riesgos psicosociales hace alusión al FPSICO 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (2006) Seguidamente, la finalidad de este es diagnosticar riesgos psicosociales presentes en cualquier tipo de institución, inmerso en este se presenta información

a nivel preventiva, para así orientar a los trabajadores. Por consiguiente, el reactivo expuesto se constituye por 44 preguntas, lo que engloba a nueve factores en total, este es aplicado de forma individual. Finalmente, a continuación, en el cuadro 5, se vislumbran los factores que evalúa el instrumento a mayor detalle.

Cuadro 5. Factores de riesgo del FPSICO 3.1.

1. Tiempo de trabajo	
	Trabajo en sábados (Ítem 1)
	Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)
	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)
	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
2. Autonomía	
Autonomía temporal	Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)
	Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)
	Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
	Determinación del ritmo (Ítem 9)
Autonomía decisional	Actividades y tareas (Ítem 10 a)
	Distribución de tareas (Ítem 10 b)
	Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
	Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
	Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
	Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
	Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
	Distribución turnos (Ítem 10h)
3. Carga de trabajo	
Presiones detiempo	Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
	Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
	Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
	Tiempo de atención (Ítem 21)
	Intensidad de la atención (Ítem 22)
Esfuerzo de atención	Atención múltiples tareas (Ítem 27)
	Interrupciones (Ítem 30)
	Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
	Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)
Cantidad y dificultad de latarea	Cantidad de trabajo (Ítem 26)
	Dificultad del trabajo (Ítem 28)
	Necesidad de ayuda (Ítem 29)
	Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
4. Demandas psicológicas	
Evaluación de exigencias psicológicas	Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)
	Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)
	Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)
	Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)
	Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
Evaluación de exigencias emocionales	Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
	Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)
	Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)
	Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)
	Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)
	Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

	Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
5. Variedad / contenido de trabajo	
	Trabajo rutinario (Ítem 37)
	Sentido del trabajo (Ítem 38)
	Contribución del trabajo (Ítem 39)
	Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)
	Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)
	Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)
	Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)
6. Supervisión / participación	
	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)
	Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)
	Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)
	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)
	Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)
	Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)
	Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)
	Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)
	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)
	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)
	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)
7. Interés por el trabajador / compensación	
	Información sobre la formación (Ítem 13 a)
	Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)
	Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)
	Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)
	Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)
	Valoración de la formación (Ítem 42)
	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)
	Satisfacción con el salario (Ítem 44)
8. Desempeño de rol	
	Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)
	Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)
	Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)
	Especificaciones de la calidad del trabajo (Ítem 14 d)
	Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)
	Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)
	Tareas irrealizables (Ítem 15 a)
	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)
	Conflictos morales (Ítem 15 c)
	Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)
	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)
9. Relaciones y apoyo social	
	Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)
	Calidad de las relaciones (Ítem 17)
	Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
	Exposición a violencia física (Ítem 18 b)
	Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)
	Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)
	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)
	Exposición a discriminación (Ítem 20)

Fuente: Elaboración propia

Como es evidente, los nueve factores desglosan un total de 44 ítems los cuales describen diversas situaciones que vivencian los trabajadores en cuanto a los riesgos psicosociales. Ahora bien, Muñiz (2005) indica que, en cuanto a la fiabilidad del instrumento, cuenta con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,89, lo que indica una adecuada consistencia interna. Por consiguiente, en el presente estudio se presenta un alfa de Cronbach de 0.87, lo que revela que es fiable y pertinente para la investigación.

2.2. Población, muestra, herramienta de medición

Población

En la presente investigación la población de interés corresponde a 88 docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista. Esta institución se encuentra situada en la provincia de Cotopaxi, en la ciudad de Latacunga. Se caracteriza por forjar sujetos con capacidad analítica, crítica y espíritu de servicio, con el propósito generar procesos de humanización y civilización. Esclarecido lo expuesto, la población se evalúa a partir del mes noviembre del 2022. Es así que, en este estudio, se trabaja con docentes pertenecientes a dicha comunidad educativa.

A continuación, se presenta la distribución de datos de los docentes pertenecientes a la institución educativa Marianista Hermano Miguel. De esta forma, se encuentran aspectos sociodemográficos, tal como: edad donde se incluye el mínimo, el máximo, la media y la desviación estándar; mientras que, en las variables nominales como el sexo, sector de domicilio, identificación étnica y religiosa, estado civil, nivel de instrucción, relaciones laborales y económicas se arrojan los resultados en frecuencia y porcentaje.

Tabla 1. Distribución de la muestra

Variables	Mínimo	Máximo	Media
Edad	29	62	45
		Frecuencia	%
Sexo			
Masculino		24	47%
Femenino		27	53%
Sector de domicilio			
Urbano		41	80,4%
Rural		10	19,6%
Identificación étnica			
Mestizo		51	100%
Estado civil			
Soltero		10	19,6%
Unión libre		1	2,0%
Casado		32	62,7%
Separado		1	2,0%
Divorciado		7	13,7%
Identificación religiosa			
Católico		51	100%
Nivel de instrucción			
Bachiller		18	35,3%
Grado		28	54,9%
Posgrado		5	9,8%
¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?			
Muy bueno		35	68,6%
Bueno		15	29,4%
Regular		1	2,0%
Situación económica			
Regular		18	35,3%
Buena		28	54,9%
Muy buena		5	9,8%

Fuente: Elaboración propia

Como se visualiza, en función de cada una de las variables analizadas se interpreta que en cuanto a la edad el mínimo en docentes es de 29, el máximo indica un valor de 62 años y finalmente la media alude a los 45. Por consiguiente, en cuanto al sexo existe una predominancia del femenino con el 52,9%. Ahora bien, sobre el sector de domicilio prevalece el sector urbano, lo que refiere que los docentes habitan dentro de la ciudad de Latacunga. Consecuentemente, el 100% de los participantes se identifican como mestizos.

Acera de su estado civil predomina el estado casado con un 62,7%, mientras que el menor porcentaje radica en unión libre y separada con el 2,0% aproximadamente. Por consiguiente, el nivel de instrucción de los docentes se centra en el grado con

un 28% en referencia. Con base en lo expuesto, la relación laboral y compañerismo en estos se expresa como muy bueno con el 68,6% lo cual es un aspecto positivo. Finalmente, acerca de la situación económica de los evaluados se alude que se hallan en la categoría de buena con el 28% lo que puntúa que están en la capacidad de cubrir sus necesidades en el día a día.

Muestra

La muestra es entendida como un subgrupo de la población, en la que se ejecuta el estudio planteado por el investigador. Desde la postura de Mejía y otros (2018) se emplea la muestra si se pretende escoger porcentaje de una población universal, para el estudio de las características o variables de interés. Por lo tanto, la muestra está constituida por 51 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista en la ciudad de Latacunga. Es esencial aludir que se trabajó con dicho número de docentes, porque el valor restante no tuvo voluntariedad para participar en el estudio. Así, estos fueron partícipes de la aplicación del Test FSICO 3.1, para la obtención de datos sobre aspectos relacionados a los riesgos psicosociales, y con base a los resultados alcanzados se dio el planteamiento del plan de investigación.

Muestreo

Con base a las características de la investigación se emplea el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual se caracteriza por buscar muestras representativas mediante criterios de inclusión y exclusión. Para Hernández y Carpio (2018) el investigador acorde al tema de estudio, de forma intencional selecciona a los participantes, donde analiza si cumplen con las características de interés. De este modo, los criterios de inclusión empleados para este trabajo corresponden a: docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, aprobación del consentimiento informado, disponibilidad de tiempo y voluntariedad para participar en el estudio. En lo referente a los criterios de exclusión, no se considera a docentes que no pertenezcan al establecimiento, al igual que los que no desearon formar parte del proceso investigativo.

2.3. Caracterización de la institución

Fecha de Fundación:

La Unidad Educativa “Hermano Miguel “, es una institución que inicio sus labores a partir de 1979.

Director de la Institución:

El rector de la Unidad “Hermano Miguel “es Msc. Hernán Vásquez.

Ubicación Geográfica:

La Unidad Educativa “Hermano Miguel “, se encuentra ubicada en la Avenida Velasco Ibarra 8-85 y Jaime Roldós Aguilera.

Objetivo Institucional

- Desarrollar actividades de bienestar y promoción social a personas y familias pobres y necesitadas.
- Propiciar procesos de intervención social y comunitaria, que fortalezcan los
- sentimientos de solidaridad y fraternidad cristianos.
- Establecer alianzas, convenios o acuerdos con fundaciones, corporaciones, instituciones educativas, otras organizaciones y actores, de orden público o privado que compartan y persigan los mismos objetivos.
- Difundir la devoción al Santo Hermano Miguel, patrono de la unidad educativa.

Misión

Que toda la comunidad educativa, los estudiantes, sean capaces de vivir su fe comprometida con su familia, la institución, la sociedad y la comunidad ecuatoriana desde una postura crítica- constructiva para generar procesos de humanización y la civilización del amor, desde nuestro compromiso de prolongar sobre la tierra la caridad maternal de María

Visión

Apuntar a una institución educativa de calidad en forjar personas con capacidad crítica, analítica y espíritu de servicio que generen procesos de transformación personal y social para lograr un Ecuador más próspero, justo y solidario, inspirados por el carisma marianista.

2.4. Procedimiento metodológico

Este trabajo de investigación se origina con la búsqueda bibliográfica en fuentes de alto impacto, tales como académicas y científicas, para así obtener información significativa acerca de la variable de estudio. Así, la realización de la fundamentación teórico fue práctica y adecuada. Continuamente, se delimitó a la población para proceder con la selección de la muestra. Es trascendental indicar que no se trabajó con toda la población de 88 docentes, debido que simplemente 51 desearon formar parte de la investigación, mientras que los restantes no. Por este motivo, de una población mínima se obtuvo una muestra significativa ante el estudio, pues su valor es adecuado. Posteriormente, se realizó una investigación meticulosa y exhaustiva de instrumentos de evaluación adecuados a las características de la muestra y tema de investigativo.

Así, se optó por un instrumento psicométrico que evalúa los riesgos psicosociales, en este caso direccionado para los docentes. Seguidamente, se tuvo un primer acercamiento con el director de la institución educativa, con el afán de presentar la propuesta de investigación y a través de un oficio para solicitar apertura para evaluar a la población docente. Seguidamente, se obtuvo la autorización de la institución para realizar las evaluaciones, donde siempre se tomó en cuenta el principio ético de la confidencialidad, lo que hace alusión al consentimiento informado.

En el proceso de evaluación, se aplicó a los 51 docentes una ficha sociodemográfica y el reactivo concerniente a los riesgos psicosociales en un tiempo promedio de 10 minutos. Al finalizar, la aplicación del instrumento se procedió a la calificación y al traspaso de las puntuaciones a una matriz de Excel. Consecutivamente, los datos compilados fueron importados al programa IBM SPSS versión 25 para el respectivo análisis estadístico. Igualmente, esto se complementó

con la elaboración de gráficos y tablas estadísticas que permitieron comprender de forma fácil los datos examinados.

Rápidamente, se realizó la discusión de los resultados con apoyo de la literatura teórica. Así, se construye con la elaboración del plan de intervención, en función de todos los ejes que le conciernen a este. Para terminar, se realiza la ejecución de las conclusiones y recomendaciones en base de los objetivos planeados al iniciar este trabajo investigativo.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo, se evidencian los resultados referentes a los riesgos psicosociales frente a los datos obtenidos con la participación de 51 docentes a través del método específico FPSICO, para posteriormente ejecutar un análisis de lo real en la institución educativa frente a las nueve dimensiones evaluadas. Con base en lo expuesto, se observa que en la tabla consta la nomenclatura que se hace uso en los resultados globales para ahondar en las dimensiones.

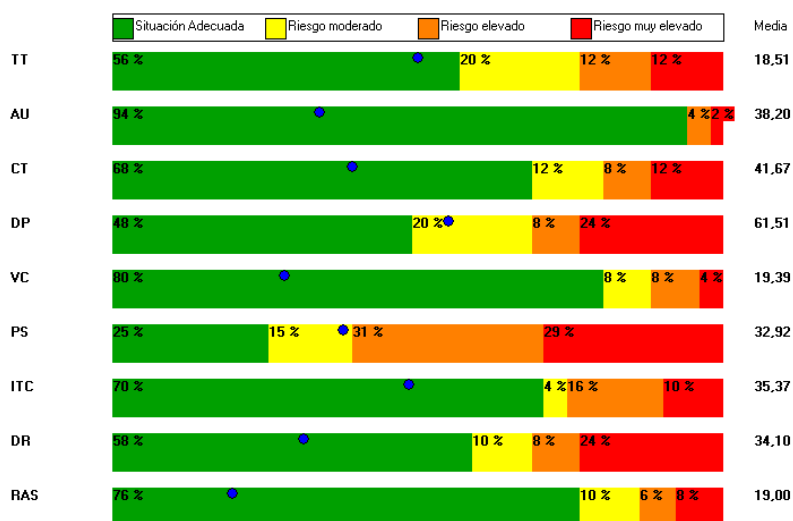
Cuadro 6. Nomenclatura del Perfil Valorativo

TT	Tiempo del Trabajo
AU	Autoestima
CT	Carga de Trabajo
DP	Demandas Psicológicas
VC	Variedad en el Contenido de Trabajo
PS	Participación y Supervisión
ITC	Interés por el Trabajador / Compensación
DR	Desempeño en el Rol
RAS	Relaciones y Apoyo Social

Fuente: Pérez y Nogareda (2012)

Como es evidente, se presentan las nueve nomenclaturas, cada una de ellas con su referente, para así identificarlas de una forma más adecuada y apta ante cada uno de los resultados obtenidos en los docentes de la institución educativa. A continuación, se visualiza el gráfico 1 acerca de lo manifestado.

Gráfico 1. Resultados globales de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista



Perfil perteneciente a los docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista
Fuente: Resultados obtenidos mediante el Método F-PSICO versión 3.1

Como es evidente, de manera general, predomina el nivel situación adecuada para las categorías evaluadas, sin embargo, se reportan niveles de riesgo muy elevado para la dimensión correspondiente demandas psicológicas con un 24%; participación/supervisión con un 29%; y desempeño de rol con un 24%. Esto devela que las situaciones o requerimientos que exige el trabajo de los docentes causan riesgos de tensión en los mismos. A su vez, los trabajadores no cuentan con los niveles necesarios en participación

Con respecto a la dimensión tiempo de trabajo se observa que los docentes llegaron a responder de manera positiva un 56% en donde este valor indica que se encuentran en una situación adecuada, mientras que con un riesgo moderado se obtuvo el valor de 20%, un 12% representa un riesgo elevado, de igual manera llega a obtener un 12% de riesgo muy elevado que presentan los docentes. Lo que se evidencia en esta dimensión es la calidad de tipo de trabajo que cada uno de los docentes realiza al igual que su tiempo de ocio. Como se observa, existe un alto número de docentes que se encuentran satisfechos de su horario de trabajo y descanso.

Por otra parte, la dimensión de autonomía se halla un valor con un 94% de los docentes en una situación adecuada, un 4% con riesgo elevado y un 2% con un riesgo muy elevado. Por lo que se percibe una sensación de bienestar en los aspectos evaluados los mismos que son autonomía temporal y autonomía decisional, este control se lo otorga al docente en cuanto a gestionar el ritmo de trabajo que el realiza y sus tomas de decisiones en su ámbito laboral y crea una autoestima en su compromiso laboral.

La dimensión de carga de trabajo en la que presentan los docentes es de un 68% que representa a una situación adecuada, un 12% a un riesgo moderado, 8% que es representante a un riesgo elevado y un 12% a un riesgo muy elevado. En donde esta dimensión evalúa las presiones de tiempo, esfuerzos de atención, calidad y dificultad de la tarea a la que se encuentran presentes los docentes. De esta manera el personal manifiesta un agrado a sus actividades laborales.

En la dimensión de variedad y contenido en la Carga de Trabajo, se cuenta con un 80% en donde los docentes se encuentran en una situación adecuada, seguidos

de un 8% la que indica que cuentan con un riesgo moderado, 8% con riesgo elevado y 4% con riesgo muy elevado. De esta manera el docente percibe la utilidad y el significado que posee su trabajo, lo que influye su satisfacción laboral.

La dimensión de Interés por el Trabajador y Compensación revela satisfacción por parte del 70% de los docentes, quienes se encuentran en el nivel de situación adecuada, mientras el 4% muestran un riesgo moderado, el 16% apuntan un riesgo elevado y el 10% con riesgo muy elevado. La organización demuestra preocupación por los trabajadores, para que tengan la posibilidad de desarrollarse en el ámbito laboral mediante programas de formación y promoción, asimismo, de un salario que genere satisfacción.

La dimensión Desempeño en el Rol manifiesta el 58% de participantes en situación adecuada, el 10% en un nivel de riesgo moderado, 8% en riesgo elevado. Por último, 24% en riesgo muy elevado. Los docentes indican que para llevar a cabo un buen trabajo se les brinda información clara, de tal manera que no ocurre ningún conflicto en la realización de tareas. Igualmente, su trabajo no implica la ejecución de ocupaciones que estén por fuera de los objetivos planteados.

Finalmente, la dimensión de Relaciones y Apoyo Social presenta un 76% de trabajadores en situación adecuada, un 10% en riesgo moderado, 6% en riesgo elevado, seguido del 8% en riesgo muy elevado. Se destaca un mayor número de trabajadores que mantienen relaciones estables en el trabajo y reciben apoyo profesional, sin embargo, existe cierto personal que manifiesta estar expuesto a situaciones difíciles. Se considera que los indicadores que se presentan con frecuencia y constantemente aumentan de no verificar si suceden conflictos o violencia entre docentes que perjudique el entorno laboral, como es el caso de la violencia psicológica.

3.1. Análisis de las dimensiones de F-PSICO versión 3.1

Consecuentemente, se analiza cada uno de los nueve factores puntuados, para así identificar aquellos que evidencian conflictos, con la finalidad de establecer distintos mecanismos y estrategias frente a estos. Para ello, a continuación se muestra la distribución de percentiles asignado para cada nivel de riesgo en las diferentes dimensiones.

Tabla 2. Perfil valorativo

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil \geq P 85	Muy elevado
P75 \leq Percentil<P85	Elevado
P75 \leq Percentil<P65	Moderado
Percentil<P65	Situación adecuada

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

Dimensión de tiempo de trabajo

La primera dimensión hace alusión al orden y estructura de las actividades laborales del día a día de la persona. De esta manera, esta dimensión evalúa la calidad, cantidad, efectos, consecuencias del tiempo en el que se desempeña el sujeto. Por ello, se presenta en la tabla 8 a mayor detalle los resultados.

Tabla 3. Dimensión de tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	18,51	8,82	19,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
29	10	6	6

Fuente: Elaboración propia

En la tabla que se visualiza se puntúan en aspectos específicos, entre ellos: la media que corresponde a un valor de 18,51. Seguidamente, sobresale una situación adecuada con un rango de 29, lo que se interpreta como normativo dentro de los evaluados. Por consiguiente, dicha dimensión se desglosa a partir de los siguientes 4 ítems.

Tabla 4. Ítems de tiempo y trabajo

Trabajo en sábados		Trabajo en domingos y festivos	
Siempre o casi siempre	23 %	Siempre o casi siempre	15%
A menudo	9 %	A menudo	5%
A veces	45 %	A veces	37%
Nunca o casi nunca	21 %	Nunca o casi nunca	41%
Tiempo de descanso semanal		Compatibilidad vida laboral- vida social	
Siempre o casi siempre	17%	Siempre o casi siempre	17%
A menudo	27%	A menudo	31%
A veces	33%	A veces	43%
Nunca o casi nunca	21%	Nunca o casi nunca	7%

Fuente: Elaboración propia

Se observa acerca que los docentes evaluados a veces trabajan los días sábados con un 45%. Acerca de los días festivos el valor indica el 41% que se interpreta

como nunca o casi nunca. Sobre el tiempo de descanso a la semana se manifiesta con un valor de 33% que lo adjudica a veces. Finalmente, la relación entre la vida social y profesional se puntúa con el 43% que refiere a veces. Por lo tanto, dentro de este desglose de la dimensión en su mayoría los docentes mantienen un cierto equilibrio entre sus actividades de ocio y laborales.

Estos resultados se corroboran parcialmente con un estudio en el cual se efectúa un plan de intervención de riesgos psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Técnico Salesiano por Molina (2022) los resultados demostraron que en la dimensión tiempo de trabajo, los docentes se encuentran en una situación adecuada en sus actividades laborales, pues corresponde al 64, 8%. Seguidamente, el 12% se ubica en riesgo moderado, el 10,2% en riesgo elevado, y el 13% en riesgo muy elevado. Por lo tanto, se concluye que de manera general el profesorado muestra índices normales en cuanto a la categoría evaluada, sin embargo, se sugiere implementar tareas relacionadas a la misma, para evitar niveles de riesgo.

Dimensión de autonomía

La segunda dimensión es definida como aquella en la que el individuo gestiona de forma adecuada sus decisiones y organización sobre sus actividades laborales.

Tabla 5. Dimensión de autonomía

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
0-113	38,20	19,78	37,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
48	0	2	1

Fuente: Elaboración propia

Se vislumbra en la tabla en aspectos específicos, entre ellos: una media de 38,20. Por consiguiente, una situación adecuada con un rango de 48. De esta forma, se encuentran dentro de la norma. Así, esta dimensión recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques.

- Autonomía temporal

Se refiere a la discreción de puntos particulares acerca de la organización horario del trabajador, como la elección del horario, la distribución de descansos, la

jornada, el tiempo libre, entre otras acciones que faciliten ejecutar sus cuestiones de tinte personal. De esta forma, se desglosan en los siguientes ítems.

Tabla 6. Ítems de autonomía temporal

Posibilidad de atender asuntos personales		Distribución de pausas reglamentarias	
Siempre o casi siempre	5 %	Siempre o casi siempre	17%
A menudo	25 %	A menudo	35%
A veces	54 %	A veces	35%
Nunca o casi nunca	13	Nunca o casi nunca	11%
Adopción de pausas no reglamentarias		Determinación del ritmo	
Siempre o casi siempre	13%	Siempre o casi siempre	23%
A menudo	31%	A menudo	41%
A veces	43%	A veces	29%
Nunca o casi nunca	11%	Nunca o casi nunca	5%

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la posibilidad de atender asuntos personales en los docentes revela un porcentaje del 54% que se adjudica como a veces. Continuamente, la distribución de pausas reglamentarias un valor de 35% en a menudo y a veces. Por otro lado, en la adopción de pausas no reglamentarias un porcentaje de 43% que se expresa como a veces. Finalmente, la determinación del ritmo con el 41% que se manifiesta como a menudo. Por lo tanto, en cuanto a esto, los docentes infieren que frecuentemente se presentan las situaciones expuestas.

- **Autonomía decisional**

Es la capacidad de un trabajador para influenciar su desarrollo potencial en su trabajo como la capacidad en la toma de decisiones acerca de sus actividades a realizar, distribución, metodología, resolución, entre otros. A continuación, se presentan los principales ítems que lo componen.

Tabla 7. Ítems de autonomía decisional

Actividades y tareas		Distribución de tareas	
Siempre o casi siempre	37 %	Siempre o casi siempre	41%
A menudo	49 %	A menudo	39%
A veces	13 %	A veces	13%
Nunca o casi nunca	0 %	Nunca o casi nunca	5%
Distribución del espacio de trabajo		Métodos, procedimientos y protocolos	
Siempre o casi siempre	33%	Siempre o casi siempre	47%
A menudo	45%	A menudo	43%
A veces	19%	A veces	9%
Nunca o casi nunca	1%	Nunca o casi nunca	0%
Cantidad de trabajo		Calidad de trabajo	
Siempre o casi siempre	70%	Siempre o casi siempre	66%
A menudo	23%	A menudo	27%
A veces	5%	A veces	5%
Nunca o casi nunca	0%	Nunca o casi nunca	0%
Resolución de incidencias		Distribución de turnos	
Siempre o casi siempre	25%	Siempre o casi siempre	7%
A menudo	47%	A menudo	19%
A veces	23%	A veces	25%
Nunca o casi nunca	3%	Nunca o casi nunca	47%
		No trabajo a turnos	0%

Fuente: Elaboración propia

Se observa que las actividades y áreas se encuentran con el 49% en a menudo. Acerca de la distribución de tareas prevalece siempre o casi siempre con el 41%. Sobre la distribución del espacio de trabajo se expresa el 45% con a menudo. Por consiguiente, la calidad de trabajo predomina con el 66% con siempre o casi siempre. Asimismo, la resolución de incidencias con el 47% a menudo. Finalmente, la distribución de turnos con el 47% en nunca o casi nunca. De esta forma, se deduce que en su mayoría los docentes lo ejecutan a cabalidad, sin embargo, en el último ítem llama la atención que nunca se realiza dicha repartición de turnos.

Estos resultados se relacionan parcialmente con la investigación de Yépez (2020) donde se realiza un estudio de los riesgos psicosociales en el equipo docente de la Unidad Educativa “Nuevo Ecuador”. Los resultados demostraron que en el factor de autonomía de manera general los docentes se encuentran en situación adecuada, pues corresponde al 70%. Esto indica que los evaluados manifiestan un nivel adecuado de aceptación, concentración y responsabilidad frente a sus actividades. En cuanto al nivel moderado se reporta un 17,5%, para el nivel elevado con un 12,5%, finalmente no se registran casos de riesgo muy elevado.

Continuamente, en análisis de ítems correspondientes a la categoría de autonomía temporal el 60% de los evaluados manifiesta que a veces cuenta con la apertura para atender asuntos personales, y el 57,5% refiere que no realizan pausas reglamentarias. En lo que respecta a la autonomía decisional los encuestados mencionan que a veces tienen la posibilidad de decidir sobre las actividades o tareas a ejecutarse. A su vez, el 37,5% expresa que a menudo deciden sobre criterios o aspectos relacionados con su actividad laboral. Finalmente, el 45% alude que siempre tiene autonomía decisional sobre la calidad de trabajo que realiza.

Dimensión de carga de trabajo

Esta dimensión se relaciona con la demanda que tiene que realizar la persona en su horario laboral, lo que refiere a la carga que el trabajador enfrenta día a día en su cotidianidad.

Tabla 8. Dimensión de carga de Trabajo

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
0-106	41,67	18,90	43,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
35	6	4	6

Fuente: Elaboración propia

Se visualizan aspectos relevantes como la media de 41,67. Seguidamente predomina la situación adecuada con 35 como rango. Por lo que este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones.

- **Presiones de tiempos**

La presión de tiempos es la velocidad, el tiempo, que la persona destina a su trabajo, puesto que está en la capacidad de acelerar su ritmo si este es necesario, para lo cual se presentan los siguientes ítems.

Tabla 9. Ítems de presión de tiempo

Tiempo asignado a la tarea		Tiempo de trabajo con rapidez		Aceleración del ritmo de trabajo	
Siempre o casi siempre	43 %	Siempre o casi siempre	19%	Siempre o casi siempre	15%
A menudo	39 %	A menudo	41%	A menudo	27%
A veces	15 %	A veces	23%	A veces	52%
Nunca o casi nunca	1%	Nunca o casi nunca	14%	Nunca o casi nunca	3%

Fuente: Elaboración propia

Se vislumbra que el tiempo para las tareas prevalece en el 39% en a menudo. Seguidamente, el trabajo con rapidez con el 41% a menudo. Finalmente, la aceleración del ritmo con un valor de 52% a veces. De esta manera, se interpreta que en su mayoría los docentes y frecuentemente realizan presiones en el tiempo en cuanto a sus actividades.

- **Esfuerzo de atención**

En este punto, se relaciona con la atención acerca de las tareas del trabajador, misma que va de la mano con la intensidad y el esfuerzo. Es esencial rescatar que el esfuerzo se incrementa si se suscitan interrupciones frecuentes, si estos son significativos, o si la atención se dirige a disimiles actividades a la vez, por lo que los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes.

Tabla 10. Ítems de esfuerzo de atención

Tiempo de atención		Intensidad de la atención	
Siempre o casi siempre	31 %	Muy alta	45%
A menudo	23 %	Alta	50%
A veces	23 %	Media	1%
Nunca o casi nunca	21 %	Baja	0%
		Muy baja	1%
Atención múltiples tareas		Interrupciones en la tarea	
Siempre o casi siempre	5%	Siempre o casi siempre	1%
A menudo	33%	A menudo	13%
A veces	41%	A veces	62%
Nunca o casi nunca	19%	Nunca o casi nunca	21%
Efecto de las interrupciones		Previsibilidad de las tareas	
Siempre o casi siempre	5%	Siempre o casi siempre	1%
A menudo	9%	A menudo	9%
A veces	56%	A veces	49%
Nunca o casi nunca	27%	Nunca o casi nuca	39%

Fuente: Elaboración propia

Es evidente que acerca del tiempo de atención los docentes refieren el 23% a veces y a menudo. Consecuentemente, la intensidad de la atención, prevalece en alta con el 50%. Acerca de la atención en múltiples tareas radica el valor en 41% con el ítem de a veces. Sobre interrupciones en la tarea predomina a veces con 62%. En cuanto al efecto de las interrupciones domina a veces con el 56%. Para terminar, la previsibilidad de las tareas es halla con un valor de 49% en a veces. Por lo tanto,

los docentes en los esfuerzos de atención manifiestan que usualmente centran sus actividades ante éstas.

- **Cantidad y dificultad de la tarea**

Se refiere al número de tareas que los sujetos tienen que ejecutar y resolver en su día a día, asimismo se fusiona con la carga de trabajo y el esfuerzo que la realizan, al igual que la complejidad que llega a presentarse dentro de esta. Así, inmersa en esta se encuentran los siguientes ítems.

Tabla 11. Ítems de cantidad y dificultad de la tarea

Cantidad de trabajo		Dificultad del trabajo	
Excesiva	5 %	Siempre o casi siempre	1%
Elevada	43 %	A menudo	7%
Adecuada	49 %	A veces	39%
Escasa	0 %	Nunca o casi nunca	50%
Muy escasa	1 %		
Necesidad de ayuda		Trabajo fuera del horario habitual	
Siempre o casi siempre	0%	Siempre o casi siempre	25%
A menudo	5%	A menudo	33%
A veces	49%	A veces	35%
Nunca o casi nunca	45%	Nunca o casi nunca	5%

Fuente: Elaboración propia

Se vislumbra que la cantidad de trabajo de los docentes es adecuada con el 49%, sobre la dificultad del mismo es de 50% lo que se interpreta como nunca o casi nunca. Por consiguiente, la necesidad de ayuda en los evaluados es del 49% que refiere a veces. Finalmente, el trabajo fuera del horario habitual indica el 35% con a veces. Por lo tanto, los docentes no muestran procesos disimiles y dificultosos ante la cantidad y dificultad de la tarea.

Los hallazgos en este estudio se relacionan con la investigación ejecutada por Guisao, Caro, Bedoya (2019) donde se valoran los riesgos psicosociales en docentes de secundaria de la Unidad Educativa Monseñor en Medellín. Los resultados demostraron que el equipo docente se encuentra en una situación adecuada respecto a la carga de trabajo, lo cual representa el 61%. Continuamente, el 4% se ubica en riesgo elevado, mientras que el 22% en riesgo muy elevado y se

infiere que, los docentes de dicha unidad educativa no manifiestan riesgos relacionados a la categoría evaluada.

Demanda psicológica

Son exigencias a las que se enfrenta el trabajador, éstas pertenecen a la rama cognitiva y emocional. En cuanto a las primeras, se relacionan con la presión y esfuerzo de la persona en su espacio de trabajo y funciones. Concomitantemente a esto, en las segundas se implica lo psicológico del trabajador emociones, sentimientos de la persona ante su cargo y tareas del contexto en particular con clientes, pacientes y usuarios. A continuación, se observan los resultados.

Tabla 12. Dimensión demanda psicológica

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
10-112	61,51	22,14	59,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
25	10	4	12

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia la media con un valor de 61,51. Por consiguiente, la situación predominante en los evaluados es adecuada con un rango de 25, lo que está dentro del rango normativo. Así, la evaluación de las exigencias psicológicas se realiza a partir de los siguientes ítems.

Tabla 13. Ítems de exigencias psicológicas

Requerimientos de aprendizaje		Requerimientos de adaptación	
Siempre o casi siempre	41 %	Siempre o casi siempre	27%
A menudo	37 %	A menudo	39%
A veces	21 %	A veces	29%
Nunca o casi nunca	0 %	Nunca o casi nunca	2%
Requerimientos de iniciativas		Requerimientos de memorización	
Siempre o casi siempre	35%	Siempre o casi siempre	66%
A menudo	49%	A menudo	25%
A veces	11%	A veces	7%
Nunca o casi nunca	2%	Nunca o casi nunca	0%
Requerimientos de creatividad			
Siempre o casi siempre	68%		
A menudo	23%		
A veces	5%		
Nunca o casi nunca	1%		

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los requerimientos de aprendizaje estos radican en el 37% con a menudo. Sobre los requerimientos de adaptación un valor de 39% dentro del mismo ítem de respuesta. Del mismo modo, los requerimientos de iniciativas se sitúan en a menudo con el 49%. También, los requerimientos de memorización con el 66% en siempre o casi siempre. Finalmente, los requerimientos de creatividad con el 68% en siempre o casi siempre. Por lo tanto, en los evaluados las exigencias psicológicas se fundan en un resultado adecuado.

Tabla 14. Ítems de exigencias emocionales

Requerimientos de trato con personas		Ocultación de emociones ante superiores		Ocultación de emociones ante subordinados	
Siempre o casi siempre	52 %	Siempre o casi siempre	21%	Siempre o casi siempre	15%
A menudo	21 %	A menudo	5%	A menudo	9%
A veces	23 %	A veces	52%	A veces	35%
Nunca o casi nunca	0%	Nunca o casi nunca	19%	Nunca o casi nunca	26%
		No tengo, no trato	0%	No tengo, no trato	13%
Ocultación de emociones ante compañeros		Ocultación de emociones ante clientes		Exposición a situaciones de impacto emocional	
Siempre o casi siempre	11%	Siempre o casi siempre	19%	Siempre o casi siempre	15%
A menudo	5%	A menudo	9%	A menudo	11%
A veces	52%	A veces	35%	A veces	56%
Nunca o casi nunca	23%	Nunca o casi nunca	27%	Nunca o casi nunca	13%
No lo tengo, no trato	2%	No lo tengo, no trato	7%		
Demandas de respuesta emocional					
Siempre o casi siempre	11%				
A menudo	21%				
A veces	47%				
Nunca o casi nunca	19%				

Fuente: Elaboración propia

Así también, de por medio se encuentran ítems restantes, donde se revela que los requerimientos de trato con personas refieren al 52% en siempre o casi siempre. Acerca de la ocultación de emociones ante superiores indica el 52% pues a veces lo realizan los docentes. También, en la ocultación de emociones ante subordinados se presenta a veces con el 35%. Seguidamente, la ocultación de

emociones ante compañeros con el valor de a veces con el 52%. Asimismo, en la exposición a situaciones de impacto emocional a veces con el 56%. Finalmente, las demandas de respuesta emocional de igual forma a veces con el 47%. Por lo tanto, las exigencias emocionales en los evaluados son usual, frecuente, pues no refiere conflicto severo como tal.

Los resultados obtenidos en esta investigación se diferencian con la investigación ejecutada por Molina (2019) donde se elabora un plan de intervención en riesgos psicosociales en docentes pertenecientes a una unidad educativa de la provincia de Tungurahua. Los resultados demostraron que en la dimensión demanda psicológica de forma general los participantes se encuentran en riesgo muy elevado, lo cual representa el 67%. Seguidamente, en riesgo elevado con el 5%, mientras que el 12 % en riesgo moderado, mientras que el 12% en situación adecuada. Con base a los resultados, se deduce que el profesorado experimenta desequilibrio emocional al estar expuestos a mayores exigencias cognitivas que involucran habilidades como memoria, atención y razonamiento lógico.

Dimensión de variedad en la carga de trabajo

Esta dimensión es la sensación y percepción que tiene la persona en su contexto profesional, puesto que esto va más allá de lo laboral, sino incluye el reconocimiento y aprecio de que este incluye.

Tabla 15. Variedad en la carga de trabajo

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
0-69	19,39	12,51	17,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
41	4	4	2

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se vislumbra aspectos importantes, como la media con un valor de 19,39, al igual que el rango que se ubica en una situación adecuada, lo que no refiere riesgo en los evaluados. Por lo tanto, de esta dimensión se desglosan ítems que refieren a la medida de las tareas de la persona, debido que están se hallan variadas y con sentido, por lo que gozar de reconocimiento en su medio es una adecuada motivación. Los ítems que comprenden este factor son:

Tabla 16. Ítems de variedad en la carga de trabajo

Trabajo rutinario		Sentido del trabajo		Contribución del trabajo	
No	45 %	Mucho	54%	No es muy importante	5%
A veces	47 %	Bastante	41%	Es importante	43%
Bastante	3 %	Poco	0%	Es muy importante	47%
Mucho	0 %	Nada	2%		
	1			No lo sé	1%
Reconocimiento del trabajo por superiores		Reconocimiento del trabajo por compañeros		Reconocimiento del trabajo por clientes	
Siempre o casi siempre	23%	Siempre o casi siempre	19 %	Siempre o casi siempre	23%
A menudo	27%	A menudo	49 %	A menudo	37%
A veces	31%	A veces	23 %	A veces	27%
Nunca o casi nunca	13%	Nunca o casi nunca	5%	Nunca o casi nunca	7%
No tengo, no trato	1%	No tengo, no trato	0%	No tengo, no trato	1%
		Reconocimiento del trabajo por familia			
		Siempre o casi siempre	52 %		
		A menudo	29 %		
		A veces	11 %		
		Nunca o casi nunca	3%		

Fuente: Elaboración propia

Es notorio que el trabajo rutinario revela a veces con el 47%. Así también, el sentido de trabajo con el 54% que se interpreta como mucho. Por consiguiente, la contribución del trabajo en es muy importante con el 47%. Por otro lado, el reconocimiento del trabajo en superiores en a veces con el 31%. Sobre reconocimiento del trabajo por compañeros a menudo con el 49%. También, el reconocimiento del trabajo por clientes a menudo con el 37%. Finalmente, el reconocimiento por la familia con el valor de 52% en siempre o casi siempre. Se concluye que la variedad en la carga del trabajo es reconocida de una u otra forma por diferentes sistemas en los evaluados.

Estos resultados se relacionan parcialmente con los hallazgos de la investigación ejecutada por Castellanos (2015) donde se diseña un plan de intervención de

riesgos psicosociales en docentes. Los resultados demostraron que los evaluados de manera general se ubican en situación adecuada en cuanto a la variedad o contenido de trabajo, pues representa el 91%. En cuanto al riesgo moderado con un 5%, en riesgo muy elevado con 1%, y en riesgo muy elevado un 3%. Se concluye que en los participantes no existen riesgos relacionados con la categoría valorada.

Dimensión de participación y supervisión

Dentro de esta dimensión se engloban dos aspectos relevantes, entre ellos: el control que se ejercer en el trabajador a través de su desempeño en las diferentes áreas y el siguiente es el que la institución ejerce sobre el empleado, lo que refiere a la supervisión de este.

Tabla 17. Participación/ Supervisión

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
4-87	32,92	12,18	32,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
13	7	16	15

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa la media con un valor de 32,92, mientras que el rango se ubica en riesgo elevado con un valor de 16. Por lo tanto, es importante tomar este eje en consideración, porque de por medio se hallan factores e ítems esencial, los cuáles se desglosan a continuación.

Tabla 18. Ítems de participación y supervisión

Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales		Participación en la introducción de métodos de trabajo		Participación en el lanzamiento de nuevos productos	
Puedo decidir	15 %	Puedo decidir	37%	Puedo decidir	17%
Se me consulta	29 %	Se me consulta	17%	Se me consulta	17%
Sólo recibo información	49 %	Sólo recibo información	43%	Solo recibo información	47%
Ninguna participación	1 %	Ninguna participación	0%	Ninguna participación	17%
Participación en la reorganización de áreas de trabajo		Participación en la introducción de cambios en la dirección		Participación en contrataciones de personal	
Puedo decidir	11%	Puedo decidir	5%	Puedo decidir	5%
Se me consulta	19%	Se me consulta	7%	Se me consulta	3%
Sólo recibo información	58%	Sólo recibo información	64%	Sólo recibo información	41%
Ninguna participación	7%	Ninguna participación	19%	Ninguna participación	49%
Participación en la elaboración de normas de trabajo		Supervisión sobre los métodos		Supervisión sobre la planificación	
Puedo decidir	9%	No interviene	1%	No interviene	7%
Se me consulta	7%	Insuficiente	0%	Insuficiente	1%
Sólo recibo información	54%	Adecuada	86%	Adecuada	84%
Ninguna participación	27%	Excesiva	11%	Excesiva	2%
		Supervisión sobre el ritmo		Supervisión sobre la calidad	
		No interviene	1%	No interviene	1%
		Insuficiente	3%	Insuficiente	3%
		Adecuada	82%	Adecuada	90%
		Excesiva	11%	Excesiva	3%

Fuente: Elaboración propia

Se visualiza que la participación en la introducción de cambios de equipos y materiales manifiesta un valor de 49% y se interpreta que solo se recibe información. Por otro lado, la introducción de métodos de trabajo prevalece solo se recibe información con el 43%. Seguidamente, la participación en el lanzamiento de nuevos productos simplemente se recibe la información con el 47%. También, la reorganización de áreas de trabajo, introducción de cambios de dirección, se presenta en la misma categoría con el 58% y el 64%.

Asimismo, las contrataciones de personal radican en ninguna participación con el 49%. Continuamente, la elaboración de normas de trabaja particularmente se

recibe información. Acerca de los métodos de supervisión es adecuada con el 86%, al igual que la planificación con el 84%. Finalmente, sobre el ritmo es adecuada con el 82% y la calidad se radica en esta también con el 90%. Por lo tanto, en los evaluados sobresalen puntos trascendentales, mientras que en otros son excluidos, es por ello que el riesgo se eleva.

Estos resultados se vinculan con una investigación en la cual evalúa los riesgos psicosociales al equipo docente del Instituto Superior Tecnológico Loja por Rivera y Ordoñez (2020) donde se demuestra que en la categoría participación-supervisión el 61% de los docentes se ubica en riesgo muy elevado, el 9,7% en riesgo elevado, el 6,5% en riesgo moderado, y el 22,6% en situación adecuada. Con base a estos resultados, se infiere que los participantes perciben su participación de forma insatisfactoria, mientras que la supervisión de manera adecuada. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de docentes no tiene participación en cuanto a los cambios que se realicen en su ejercicio laboral, por lo que es sustancial implementar estrategias que mejoren la toma de decisiones y la voz activa para la reorganización del trabajo.

Dimensión intereses por el trabajador y compensación

Esta dimensión alude la preocupación hacia el trabajador, de por medio se halla la formación, capacitación, desarrollo personal y profesional del sujeto, porque el interés radica en que tiene que existir un equilibrio entre el aporte del trabajador y la compensación que este obtiene.

Tabla 19. Intereses por el trabajador/ Compensación

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
0-73	35,37	20,89	37,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
36	2	8	5

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se visualiza una media de 35,37. Seguidamente el rango en el que se halla refiere a 36 lo que se interpreta como una situación adecuada. De esta forma, los ítems que comprende este factor son:

Tabla 20. Ítems de intereses por el trabajador/ Compensación

Información sobre la formación		Información sobre las posibilidades de promoción	
No hay información	27 %	No hay información	33%
Insuficiente	21 %	Insuficiente	17%
Es adecuada	49 %	Es adecuada	49%
Información sobre requisitos para la promoción		Información sobre la situación de la empresa	
No hay información	52%	No hay información	29%
Insuficiente	13%	Insuficiente	15%
Es adecuada	33%	Es adecuada	54%
Facilidades para el desarrollo profesional		Valoración de la formación	
Adecuadamente	27%	Muy adecuada	41%
Regular	29%	Suficiente	27%
Insuficientemente	21%	Insuficiente en algunos casos	23%
No existe posibilidad de desarrollo profesional	19%		2%
Equilibrio entre esfuerzo y recompensas		Satisfacción con el salario	
Muy adecuada	13%	Muy satisfecho	7%
Suficiente	31%	Satisfecho	35%
Insuficiente en algunos casos	41%	Insatisfecho	49%
Totalmente insuficiente	13%	Muy insatisfecho	7%

Fuente: Elaboración propia

Es notorio que la información sobre la formación radica en el 49% como adecuada, al igual que las posibilidades de promoción. Sobre los requisitos para la promoción no existe información con el 52%. Asimismo, la información acerca de la situación de la empresa es adecuada con el 54%. Por otro lado, el equilibrio entre esfuerzo y recompensas se halla con el 41% como insuficiente en algunos casos. Finalmente, en la satisfacción con el salario es insatisfecho con el 49%. Se culmina, en que se evidencian ámbitos adecuados, mientras que en otros los docentes se encuentran insatisfechos frente a sus intereses y compensación.

Estos resultados guardan una estrecha relación con la investigación desarrollada por Yépez (2020) donde el equipo docente manifiesta una situación adecuada respecto al interés por el trabajador y la compensación, puesto que representa el 87,5%. Por otro lado, el 5% muestran riesgo moderado y elevado, mientras que el 2,5 riesgo muy elevado. Por lo tanto, se deduce que en los participantes existe un

equilibrio en cuanto al esfuerzo y la recompensa que se obtiene por las actividades que se ejecutan en la jornada laboral.

Dimensión desempeño de rol

Esta dimensión hace alusión a diversos problemas que surgen en el contexto de trabajo, para lo cual se consideran dos ámbitos esenciales: la claridad del rol que abarca a las actividades a desempeñar y funciones del cargo, como el tiempo la cantidad y la calidad de trabajo; y el conflicto de rol que es lo contradictorio ante lo ético de la persona en su desempeño profesional.

Tabla 21. Desempeño de rol

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
1-109	34,10	22,38	32,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
30	5	4	12

Fuente: Elaboración propia

Es notorio que la media en la que se ubica es de 34.10. Por consiguiente, el rango refiere a un valor de 30 como prevalencia en la situación adecuada, lo que es apto dentro de los evaluados. De esta forma, el método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

Tabla 22. Ítems de desempeño de rol

Especificaciones de los cometidos		Especificaciones de los procedimientos		Especificaciones de la cantidad de trabajo	
Muy clara	29 %	Muy clara	25%	Muy clara	25%
Clara	49 %	Clara	50%	Clara	52%
Poco clara	21 %	Poco clara	23%	Poco clara	21%
Nada clara	0 %	Nada clara	0%	Nada clara	0%
Especificaciones de la calidad de trabajo		Especificaciones de los tiempos de trabajo		Especificaciones de la responsabilidad del puesto	
Muy clara	35%	Muy clara	27%	Muy clara	29%
Clara	43%	Clara	56%	Clara	49%
Poco clara	21%	Poco clara	13%	Poco clara	19%
Nada clara	0%	Nada clara	0%	Nada clara	0%
Tareas irrealizables		Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos		Conflictos morales	
Siempre o casi siempre	7%	Siempre o casi siempre	3%	Siempre o casi siempre	7%
A menudo	9%	A menudo	9%	A menudo	3%
A veces	31%	A veces	31%	A veces	35%
Nunca o casi nunca	49%	Nunca o casi nunca	54%	Nunca o casi nunca	49%
		Instrucciones contradictorias		Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto	
		Siempre o casi siempre	7%	Siempre o casi siempre	7%
		A menudo	15%	A menudo	7%
		A veces	47%	A veces	47%
		Nunca o casi nunca	27%	Nunca o casi nunca	37%

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que en las especificaciones de los cometidos es clara con el 49%. Asimismo, las especificaciones de los procedimientos con el 50%, al igual que las especificaciones con la cantidad de trabajo con 52%. Por consiguiente, la calidad de trabajo con el 43%, los tiempos de trabajo con el 56%, las responsabilidades del puesto con el 49% pertenecen a la categoría expuesta. Por otro lado, las tareas irrealizables con el 49%. Acerca de los procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos con el 54%, los conflictos morales con el 49% se interpretan como nunca o casi nunca. Finalmente, las instrucciones contradictorias a veces con el 47% y las tareas que exceden el cometido del puesto dentro del mismo porcentaje.

Del mismo modo, estos resultados se asocian con la investigación ejecutada por Yépez (2020) donde los resultados demuestran que un 82,5% de los docentes se

ubica en situación favorable respecto al desempeño del rol, el 10% se agrupa en riesgo moderado, el 5% en riesgo elevado, mientras que en riesgo muy elevado no se portan casos. Con respecto al análisis de ítems el 52.2% considera claro los lineamientos recibidos por la institución sobre las funciones, el 50% afirma que la proporción de información es clara, lo cual permite la ejecución correcta de los procedimientos que se lleven a cabo en el área de trabajo.

Dimensión de relaciones y apoyo social

Esta dimensión es definida como el apoyo social como su nombre mismo lo manifiesta, puesto que se evidencia dentro del contexto de trabajo, donde se inmiscuyen altos mandos y demás personal laboral y la relación entre estos.

Tabla 23. Relaciones y apoyo social

<i>Rango</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>	<i>Mediana</i>
0-97	19,00	12,84	16,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
39	5	3	4

Fuente: Elaboración propia

Es evidente en la tabla que la media refiere a un valor de 19,00. Asimismo, el valor del rango recae en situación adecuada con 39. Para lo cual los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Tabla 24. Ítems de relaciones y apoyo social

Apoyo social instrumental de distintas fuentes		¿Puedes contar con tus compañeros?		¿Puedes contar con tus subordinados ?	
siempre o casi siempre	29 %	Siempre o casi siempre	43%	Siempre o casi siempre	33%
a menudo	23 %	A menudo	41%	A menudo	33%
a veces	39 %	A veces	0%	A veces	17%
nunca o casi nunca	3 %	Nunca o casi nunca	15%	Nunca o casi nunca	5%
No tengo, no hay otras personas	3 %		0%	No tengo, no hay otras personas	9%
¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?		Calidad de las relaciones		Exposición a conflictos interpersonales	
Siempre o casi siempre	19%	Buenas	88%	Raras veces	64%
A menudo	25%	Regulares	11%	Con frecuencia	7%
A veces	33%	Malas	0%	Constantemen te	0%
Nunca o casi nunca	13%	No tengo compañeros	0%	No existen	27%
No tengo, no hay otras personas	2%				
Exposición a la violencia física		Exposición a violencia psicológica		Exposición a acoso sexual	
Raras veces	7%	Raras veces	29%	Raras veces	9%
Con frecuencia	3%	Con frecuencia	3%	Con frecuencia	0%
Constantemente	0%	Constantemen te	3%	Constantemen te	0%
No existen	88%	No existen	62%	No existen	88%
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto		Exposición a discriminación			
Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema		15%	Siempre o casi siempre	0%	
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema		19%	A menudo	0%	
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación		41%	A veces	11%	
No lo se		19%	Casi nunca	88%	

Fuente: Elaboración propia

Se vislumbra que el apoyo social acerca de los jefes es a veces con el 39%. Asimismo, los participantes refieren que cuentan con sus compañeros siempre o casi siempre con el 43%, al igual que con sus subordinados con el 33%. Sobre el

apoyo de otras personas que trabajan en la empresa a veces con el 33%. Seguidamente, de la calidad de las relaciones son buenas con el 88%. Acerca de los conflictos interpersonales se muestran raras veces con el 64%. Por otro lado, sobre violencia física no existe con el 88%, también la violencia psicológica no existe con el 62%, el acoso sexual no existe con el 88%. Para cerrar, la gestión de la empresa en situaciones de conflicto se establece un procedimiento formal de actuación con el 41%. Finalmente, casi nunca se evidencia hechos discriminatorios con el 88%.

Estos resultados se diferencian con los hallazgos de la investigación de Rojas y Ruiz (2021) donde el 25,8% de los docentes se encuentra en situación adecuada, el 22,6% en riesgo moderado, el 22,6% en riesgo elevado y el 45,1% en riesgo muy elevado. Dentro del mismo estudio, se halla que en el ambiente laboral han existido situaciones de conflictos interpersonales, puesto que existe poca medicación para los conflictos que se producen entre los docentes. Por este motivo, los autores sugieren implementar actividades que brinden directrices sobre cómo afrontar situaciones problemáticas entre pares, con el afán de que su desempeño laboral no se vea afectado.

Finalmente, a modo de resumen acerca de los resultados se manifiesta las nueve dimensiones evaluadas se encuentran en una situación adecuada y moderada. No obstante, en la dimensión de participación y supervisión, demandas psicológicas, al igual que en el desempeño en el rol se visualiza un valor del 24 al 29%, lo que refiere a riesgo alto. De esta forma, lo obtenido permite plantear la propuesta psicológica y así se concatena la investigación, puesto que a través de esta se trabajan las 11 sesiones encaminadas a los riesgos psicosociales y sus indicadores, con la finalidad de emplearlos y aplicarlos en la población docente, específicamente en los cuáles el riesgo es elevado, para así actuar de forma veraz y breve en los participantes.

3.2. Propuesta de intervención Psicológica

1. Nombre de la propuesta:

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL MARIANISTA

2. Datos informativos:

- **Nombre de la institución:** Unidad Educativa Hermano Miguel
- **Ubicación geográfica y dirección:** Cotopaxi, Latacunga, Avenida Velasco Ibarra 8-85 y Jaime Roldós Aguilera.
- **Tiempo estimado para la ejecución:** Se estipula todo el año académico que llega a ser los diez meses con una capacitación mensual.

- **Beneficiarios:**

Directos: Los beneficiarios directos son los docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel

Indirectos: Por otra parte, los beneficiarios indirectos son los estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicios de la unidad educativa.

- **Responsable de la propuesta:**

Autor: Mónica Jessenia Vega Pérez

Director: Dr. en Psicología Industrial. Luis Eduardo Cevallos Terneus

Presupuesto: Aproximado de los costos según el personal que participa en la ejecución de la propuesta de acuerdo horas-cantidad de personas, también los materiales, pruebas psicológicas, software, movilización, entre otros aspectos que se requieran.

Tabla 25. Presupuesto

Recursos	Monto
Humanos	100
Materiales y suministros	200
Material bibliográfico	100

Material tecnológico	150
Recursos técnicos	150
Imprevistos	100
Total	800

Fuente: Elaboración propia

3. Justificación

El área de talento humano dentro de las instituciones del Estado, posee un importante papel al tener como responsabilidad la gestión del recurso más importante, el cual es el personal que labora dentro de la unidad educativa del cual depende el adecuado desempeño laboral y el crecimiento institucional. Se observa sobrecarga de trabajo en algunos colaboradores del área docente de la unidad educativa, mientras que en otros se constata una insuficiente asignación de funciones. Esto ocurre por una inadecuada selección de personal, y los colaboradores que llegan a los distintos puestos de trabajo no están acorde a sus competencias. Así mismo, existen docentes que tienen que vincularse a otras áreas, pues cumplen con las funciones que no les corresponden y por consiguiente son víctimas de sobre carga de trabajo: Excesivo tratamiento de información (procesos automatizados, informática) y no todo el personal tiene la capacidad o entrenamiento para cumplir dichas funciones, por lo cual el estrés provocado al trabajador es alto, lo que ocasiona malestar por esas actividades.

4. Objetivo

Validar un plan de prevención de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista de la Ciudad de Latacunga, por criterios de expertos y beneficiarios.

1. Planificación general y temporalización de la propuesta

Cuadro 7. Propuesta de intervención psicológica parte uno

Sesiones	Área de intervención	Objetivos	Técnicas	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Evaluación
1	Tiempo del Trabajo	Trabajar de manera correcta los tiempos de trabajo para que se reduzca el riesgo psicosocial y sus consecuencias en Rotación de personal, Presentismo y Bajas laborales.	Diálogo, Entrevista directa no estructurada, Microtécnica parafraseo.	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del programa. Valorar la carga laboral en base al tiempo. Reducción del estrés dentro de la jornada laboral. Distribuir el personal en las tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> Computador 	• 2 h 00	<ul style="list-style-type: none"> Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de encuesta para valorar el nivel de satisfacción con el área intervenida. Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
2	Autonomía	Monitorear la autonomía temporal y decisional para que su nivel se mantenga y mejore.	Entrevista directa no estructurada. Reforzadores positivos.	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior. Refuerzo positivo social/emocional al lograr una de las actividades dentro de los tipos de autonomía. 	<ul style="list-style-type: none"> Computador 	• 2 h 00	<ul style="list-style-type: none"> Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de encuesta para valorar el nivel de satisfacción con el área intervenida. Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
3	Carga de Trabajo	Valorar y redistribuir la carga de trabajo.	Entrevista directa no estructurada asignación de jornadas, tiempos y tareas Técnicas de respiración y pausas activas.	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación de la sesión anterior. Distribuir el personal en las tareas. Reducción del estrés dentro de la jornada laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas de papel Esferos Computador 	• 2 h 00	<ul style="list-style-type: none"> Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de encuesta de satisfacción. Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
4	Demandas Psicológicas	Aumentar la salud mental tanto en el empleador como en los trabajadores (profesores)	Entrevista directa no estructurada (exigencias psicológicas) Técnicas de comunicación asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación de la sesión anterior. Revisión del cumplimiento de los requerimientos laborales. Capacitación del personal en base a las deficiencias encontradas. Enseñanza de comunicación asertiva 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Esferos Hojas 	• 2 h 00	<ul style="list-style-type: none"> Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de encuesta de satisfacción. Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
5	Demandas Psicológicas	Aumentar la salud mental tanto en el empleador como en los trabajadores (profesores)	Entrevista directa no estructurada (exigencias emocionales) Técnicas de comunicación asertiva Técnica exposición en grupo.	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación de la sesión anterior. Socialización sobre las emociones. Enseñanza de comunicación asertiva (continuación). Aplicación de técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> Computador Esferos Hojas 	• 2 h 00	<ul style="list-style-type: none"> Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de encuesta de satisfacción. Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 8. Propuesta de intervención psicológica parte dos

Sesiones	Área de intervención	Objetivos	Técnicas	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable	Evaluación
6	Variedad en el Contenido del Trabajo	Monitorear la rutina, el sentido, la contribución del trabajo y su reconocimiento para mantenerlos y mejorarlos.	Entrevista directa no estructurada. Refuerzo positivo material/emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de la sesión anterior • Retroalimentación de las funciones, logros y actividades realizadas. • Aplicación de reforzadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 h 00 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de satisfacción. • Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
7	Participación y Supervisión	Mejorar la comunicación entre empleados y la administración	Entrevista directa no estructurada Entrenamiento de habilidades sociales técnica modelada.	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de la sesión anterior. • Socializar los factores que evalúa este apartado e intercambiar la perspectiva de los trabajadores. • Aplicación de la técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de la técnica • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 h 00 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de satisfacción. • Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
8	Participación y Supervisión	Fomentar la participación colaborativa y en equipo	Entrevista directa no estructurada Entrenamiento de habilidades sociales técnica ensayo conductual.	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de la sesión anterior. • Aplicación de la técnica con inversión de roles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de la técnica • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 h 00 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de satisfacción. • Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
9	Interés por el Trabajador/Compensación	Capacitar al área administrativa sobre el bienestar del trabajador.	Entrevista directa no estructurada Encuesta de satisfacción de capacitación sobre reforzadores Rol Play.	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de la sesión anterior. • Diseño de encuestas de satisfacción y sugerencias • Enseñar los tipos de reforzadores bajo rol play. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 h 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de satisfacción. • Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
10	Desempeño en el Rol	Valorar y monitorear los deberes en los cargos de trabajo.	Entrevista directa no estructurada Encuesta de satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de la sesión anterior. • Aplicación de la encuesta diseñada. • Retroalimentación de las funciones de cada puesto y corrección de estas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 h 00 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de satisfacción. • Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.
11	Relaciones y Apoyo Social	Evaluar la calidad de relaciones y apoyo social.	Entrevista directa no estructurada (Capacitación) Herramientas de apoyo social Rol Play.	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación de la sesión anterior. • Capacitaciones sobre <i>mobbing</i>, <i>bullying</i>. • Escucha activa 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 h 00 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de satisfacción. • Lista de cotejo de cumplimiento de las actividades.

Fuente: Elaboración propia

Fases de la propuesta de intervención psicológica:

Fase I: Diagnóstico:

Para el proceso diagnóstico se entregó el **consentimiento informado**:

Por medio de la presente, se solicita su autorización para incluirlo como participante en la investigación acerca del “PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA HERMANO MIGUEL MARIANISTA”. La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Latacunga.

La presente investigación es dirigida por el Dr. Luis Eduardo Cevallos Terneus y ejecutada por Mónica Jessenia Vega Pérez, en donde el objetivo de esta investigación consiste en la prevención de riesgos psicosociales que presentan los docentes de la unidad educativa.

En esta carta pedimos a usted su consentimiento para participar en esta investigación, así como para usar la información obtenida de su participación con fines científicos. En el caso de su aceptación usted tendrá que rellenar fichas de evaluación sociodemográfica e instrumentos de medición entorno a las temáticas señaladas. La colaboración en este estudio no le quitará mucho tiempo. Su participación será anónima, y su nombre no aparecerá de ningún modo, ni en los instrumentos, ni en los informes de la investigación que se redactarán. Las encuestas llevarán un código desde el inicio que reemplazará sus nombres. Los datos producidos por los instrumentos serán trasladados a una base de datos, y será usada para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en el proyecto de investigación. Con los análisis realizados se escribirán reportes de investigación y artículos científicos que serán publicados en revistas especializadas. Le garantizamos la absoluta confidencialidad de la información. Así mismo, en caso que lo estime pertinente usted puede recurrir a la escuela de Psicología de la PUCE Ambato para resguardar sus derechos si usted percibiese que éstos han sido vulnerados en algún sentido.

Fase II: Intervención psicológica

Desarrollo de la intervención: diseño de matrices operativas de Intervención.

Cuadro 9. Matrices operativas para la intervención psicológica

Sesión: 1						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Trabajar de manera correcta los tiempos de trabajo para que se reduzca el riesgo psicosocial y sus consecuencias en Rotación de personal y Bajas laborales.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Tiempo del Trabajo						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Psicoeducar sobre el programa de intervención a implementar.	Explicación del programa	Diálogo, Entrevista directa no estructurada, Microtécnica Parafraseo	Computador	30 min	Introducir a los participantes en el programa de intervención.
Desarrollo	Valorar el tiempo con la carga laboral	Entrevista sobre la carga laboral, el tiempo que trabaja y el nivel de estrés	Valorar la carga laboral en base al tiempo. Reducción del estrés dentro de la jornada laboral. Distribuir el personal en las tareas.	Computador	1 h 00	Distribuir de manera correcta la carga laboral con el personal y el tiempo necesario, reducir el estrés.
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizar desde la primera sesión	Computador	30 min	Acordar lo que se va a hacer y comprometer al paciente
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente : Elaboración propia

Sesión: 2						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Monitorear la autonomía temporal y decisional para que su nivel se mantenga y mejore.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Autonomía						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Valorar el nivel de autonomía	Valoración del nivel de autonomía y reforzar el mismo	Refuerzo positivo social/emocional al lograr una de las actividades dentro de los tipos de autonomía.	Computador	1 h 00	Reforzar el nivel de autonomía para mantenerlo y mejorarlo
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 3						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RRHH						
Objetivo: Valorar y redistribuir la carga de trabajo.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Carga de Trabajo						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Valorar la carga laboral para la distribución del personal	Entrevista sobre la carga laboral y redistribución del personal para reducir el estrés	Distribuir el personal en las tareas multifuncionales. Reducción del estrés dentro de la jornada laboral. (Los trabajadores describen las tareas multifuncionales que causan estrés y proponen su apoyo en algunas de ellas al igual que se define el tiempo de éstas). Capacitación sobre técnicas de respiración y pausas activas para la reducción de estrés	Computador Hojas de papel Esferos	1 h 00	Tomar en cuenta la opinión del personal y facilitar las tareas
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 4						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Aumentar la salud mental tanto en el empleador como en los trabajadores (profesores).						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Demandas Psicológicas						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Conocer las demandas psicológicas tanto de empleadores como trabajadores	Entrevista sobre las necesidades a nivel psicológico y su cumplimiento	Revisión del cumplimiento de los requerimientos laborales. Capacitación del personal en base a las deficiencias encontradas. Capacitación de técnicas de comunicación asertiva para mejorar la relación entre el personal.	Computador Hojas de papel Esferos	1 h 00	Acaparar las necesidades psicológicas, mejorar la comunicación y relación entre el personal
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos.	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 5						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR.HH						
Objetivo: Aumentar la salud mental tanto en el empleador como en los trabajadores (profesores).						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Demandas Psicológicas						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Conocer las demandas psicológicas tanto de empleadores como trabajadores	Entrevista sobre las necesidades a nivel emocional y su cumplimiento	Socialización sobre las emociones, saber qué son las emociones y ser conscientes de qué sienten. Enseñanza de comunicación asertiva (continuación). Aplicación de técnica exposición en grupo.	Computador Hojas de papel Esferos	1 h 00	Mejorar el conocimiento sobre sí mismo y crear empatía frente al otro.
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 6						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Monitorear la rutina, el sentido, la contribución del trabajo y su reconocimiento para mantenerlos y mejorarlos.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Variedad en el Contenido del Trabajo						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Validar las funciones y logros de los participantes	Dialogar con los participantes sobre sus funciones y los logros en estas para reforzarlos.	Retroalimentación de las funciones, logros y actividades realizadas por el personal. Aplicación de reforzadores ya sean materiales o emocionales.	Computador	1 h 00	Validar los logros y reforzarlos
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 7						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Mejorar la comunicación entre empleados y la administración.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Participación y Supervisión						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Optimizar la comunicación y aumentar la participación entre la administración y los trabajadores	Permitir a la administración conocer más sobre el bienestar de los empleados y empatizar con los mismos	Socializar los factores que evalúa este apartado e intercambiar la perspectiva de los trabajadores con la administración y viceversa. Aplicación de la técnica de entrenamiento de habilidades sociales con la técnica de modelado.	Guía de la técnica Computador	1 h 00	Mejorar la relación entre administración y empleados y aumentar su trato
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 8						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Fomentar la participación colaborativa y en equipo.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Participación y Supervisión						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Aumentar el trabajo en equipo	Aumentar la participación en equipo y la empatía tanto en trabajadores y personal administrativo	Aplicación de entrenamiento de habilidades sociales bajo la técnica de ensayo conductual e inversión de roles	Guía de la técnica Computador	1 h 00	Mejorar la relación entre administración y empleados
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 9						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Capacitar al área administrativa sobre el bienestar del trabajador.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Interés por el Trabajador/ Compensación						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Desarrollar más empatía desde el personal administrativo	Reconocer el trabajo del personal y saberlo reforzar	Diseño de encuestas de satisfacción y sugerencias para el personal Capacitación sobre los diferentes reforzadores para que la administración los use Rol Play para entender y practicar las funciones que tienen que cumplir frente a los trabajadores	Computador	1 h 00	Compensar los logros del trabajador
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 10						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Valorar y monitorear los deberes en los cargos de trabajo.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Desempeño en el Rol						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Conocer las funciones a desempeñar cada empleado	Reconocer funciones que debe desempeñar cada empleado y corregir en el caso de que sean más o no se cumpla alguna	Aplicación de la encuesta diseñada Frente a las sugerencias, retroalimentar las funciones de cada cargo y reasignar las tareas al personal correcto.	Encuestas Computador	1 h 00	Conocer la opinión de los trabajadores y distribuir las tareas correctamente
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Sesión: 11						
Tema: Prevención de riesgo psicosocial						
Responsable: Personal de RR. HH						
Objetivo: Evaluar la calidad de relaciones y apoyo social.						
Periodicidad: Cada parcial y al finalizar cada quimestre (juntas de curso, previamente)						
Área de intervención: Relaciones y Apoyo Social						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimientos/Técnicas	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Retroalimentar la sesión anterior	Retroalimentación del diálogo de la sesión anterior.	Entrevista directa no estructurada	Computador	30 min	Consultar a los participantes la satisfacción de la sesión anterior
Desarrollo	Valorar la calidad de relaciones sociales	Evaluación de las relaciones sociales, brindar herramientas de apoyo social	Capacitaciones sobre <i>mobbing, bullying</i> . Enseñanza de escucha activa como apoyo emocional bajo la técnica de Rol Play	Computador	1 h 00	Conocer la opinión de los trabajadores y distribuir las tareas correctamente
Cierre	Valorar el cumplimiento de los objetivos de la sesión	Criterio de calidad	Verificar los cambios realizados y la satisfacción frente a estos	Computador	30 min	Verificar la satisfacción y los cambios positivos
Evaluación de la sesión por el beneficiario: En este apartado se ejecuta una retroalimentación por parte de los docentes, para conocer el nivel de satisfacción y sus observaciones ante las actividades, herramientas y técnicas empleadas en la sesión.						

Fuente: Elaboración propia

Fase III: Monitoreo y evaluación

Evaluación final, objetivos, cumplimiento, técnicas y eficacia interrogantes

Ficha 1. Matriz de evaluación de la intervención psicológica

Áreas	Resultados	Evaluación				Observaciones
		Si Logró	No Logró	Parcialmente lo logró	En proceso	
Tiempo del Trabajo	Regular el tiempo de trabajo y reducir el estrés					
Autonomía	Reforzar la autonomía temporal y decisional					
Carga de Trabajo	Distribuir la carga laboral y reducir el estrés					
Demandas Psicológicas	Satisfacer las demandas a nivel psicológico y emocional					
Variedad en el Contenido del Trabajo	Retroalimentar los logros y monitorear la rutina de los trabajadores					
Participación y Supervisión	Aumentar la convivencia, el apoyo y mejorar la comunicación entre administración y trabajadores					
Interés por el Trabajador/ Compensación	Crear empatía e interés desde el área administrativa hacia los trabajadores					
Desempeño en el Rol	Reconocer las funciones de cada cargo laboral y distribuirlos de manera correcta					
Relaciones y Apoyo Social	Mejorar la calidad de relaciones sociales y brindar estrategias de apoyo					
Autovaloración de la experiencia por el investigador						
Fortalezas Al ser una institución educativa el nivel académico de los participantes es alto y con ello el aprendizaje y la comprensión del plan es más óptima				Debilidades Es importantes distribuir los tiempos del plan de intervención de acuerdo al espacio de tiempo en la unidad		

Validación de la propuesta

Para el proceso de validación de la propuesta, le fue entregado a cada experto el formato de validación donde se detallan los criterios procedimentales y de factibilidad relacionados con la propuesta (Anexo #5). En este caso, la valoración fue ejecutada por seis expertos. A continuación, en la tabla 26, se detallan los resultados de dicha valoración.

Cuadro 10. Valoración de la propuesta de intervención en riesgos psicosociales

Criterios/ Indicadores	Descripción	Validación de la propuesta por cada experto					
		1	2	3	4	5	6
Procedimental	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención Psicológica	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Buena
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Buena
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención.	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Buena
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de decisiones, actividades	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Coherencia	Los componentes de la propuesta tienen relación lógica entre sí; con lenguaje claro y sencillo	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Relevancia	La propuesta se ajusta a los objetivos de la investigación, a las necesidades de los beneficiarios detectadas en el Diagnóstico	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Buena
Organización	Se refiere a la secuencia de las actividades según orden de complejidad	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Buena
Relación entre variables	Se tiene en cuenta la relación y consecuencia entre las variables	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Buena
Factibilidad	Analiza la posibilidad de la implementación y de aplicación de la propuesta en uno o varios contextos	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Relación costo - beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena
Adaptabilidad	La propuesta es adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Muy buena	Buena

Fuente: Elaboración propia

Como es notorio, en su mayoría los expertos conocieron en una valoración del 100% en los indicadores y criterios evaluados.

CONCLUSIONES

- Acerca de lo fundamentación teórica se investigó en diversas fuentes bibliográficas, como las de Uribe y Arévalo, al igual que se resalta lo propuesto por instituciones de alto impacto mundial, como la Organización Mundial del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, puesto que fueron los más relevantes para el sustento de la presente investigación. Por lo que se concluye que los riesgos psicosociales se encuentran latentes en instituciones educativas, organizaciones, empresas, entre otros.
- Se realizó el diagnóstico actual de los docentes de la unidad educativa con el apoyo del instrumento psicológico denominado F-PSICO 3.1, los resultados arrojaron que en su mayoría los evaluados se encuentran en la dimensión de situación moderada. Así, se refiere que lo moderado dentro del proceso investigativo se expresa como adecuado, puesto que los participantes están en la capacidad de desempeñar sus funciones. Sin embargo, en la dimensión participación y supervisión, demandas psicológicas y desempeño de rol se reportan porcentajes de niveles de riesgo elevado.
- En síntesis, se elaboró un plan de prevención centrado en los riesgos psicosociales y en las nueve dimensiones que lo conforman, mismas que se han abordado con anterioridad. Asimismo, es importante resaltar que el plan cuenta con once sesiones, cada una de ellas con sus objetivos, actividades, técnicas, recursos, tiempo y logro. Por lo tanto, este se encuentra en la capacidad de aplicarlo en los docentes de la institución.
- Se concluye con la realización de validación del plan de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio de seis expertos en el área, tanto a nivel interno como externo dentro de la escuela de Psicología, con el objetivo de corroborar su validez ante las actividades propuestas para los evaluados pertenecientes a la institución educativa, para que así estas sean ejecutadas a cabalidad y en beneficio de los pertenecientes.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda enfocar los riesgos psicosociales en diferentes tipos de población y de la ciencia, con la finalidad de conocer cómo se presentan las nueve dimensiones frente a diversos campos y así encontrar diferencias, para posteriormente compararlas, correlacionarlas y centrar una base para futuros estudios enfocados en el área organizacional.
- Acerca de los resultados estadísticos arrojados, los docentes se encuentran en una situación adecuada. No obstante, ciertas dimensiones presentan riesgo. Por ello, es recomendable que el plan de prevención sea ejecutado a detalle y minuciosamente por el departamento de RR. HH o el personal encargado de la dirección administrativa, para así contrarrestar un antes y un después dentro de cada uno de los docentes.
- En cuanto el plan de prevención, él cuenta con una estructura adecuada y solvente, se recomienda que este sea aplicado en un tiempo, fechas y horarios estipulados, al igual que tomar en cuenta la fase de monitoreo y evaluación, debido que es trascendental conocer si se lograron los objetivos y metas propuestas. Asimismo, realizar un seguimiento constante ante ello.
- Finalmente, el plan ha sido validado por criterio de expertos, motivo por el cual es recomendable, tomar en cuenta las retroalimentaciones de los profesionales, para considerarlas en próximos estudios, al igual que introyectarlos y comunicarlos a las personas encargadas de su ejecución dentro de la institución educativa, inclusive ofrecer nuevas propuestas en base a su retroalimentación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alban, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. DOI: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Albán, G., Landeta, L., y Moreno, M. (2019). *Factores de Riesgo Psicosociales y el Estrés Laboral*. México: Editorial Académica Española.
- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*, 11(3), 367-385. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006>
- Belkis, A., Calcines, M., Monteagudo, R., & Nieves, Z. (2015). Estrés Académico. *Revista Edumecentro*, 7(2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200013
- Borda, L. (2022). Riesgos psicosociales y salud mental en docentes de colegios privados en Chincha Alta (Ica) dentro del contexto del COVID-19. *Yotantsipanko*, 2(1). <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v2i1.14>
- Bracht Viteri, M. (2015). *Plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos* (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://binged.it/3XqAtAT>
- Camacho y Mayorga. (2017). Riesgos laborales psicosociales: *Perspectiva organizacional, jurídica y social*. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

- Castellano, M. (2015). *Diseño de un plan de intervención de riesgos psicosociales* (Tesis de grado, Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de <https://bit.ly/3hwrW0b>
- Carranco Madrid, S. D. P., Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento* 4(1), 316-331. DOI: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)
- Cerda-Silva, Guido, & Porras-Tapia, Fidel. (2018). *Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. Ciencia & trabajo*, 20(63), 121-125. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300121>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica dominio de las ciencias* 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Collantes, M. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. Editorial: La ley Wolters Kluwer. Recuperado de: <http://www.istas.net/copsoq/>
- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., y Zambrano, A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138-160. <https://doi.org/10.22267/rtend.181902.101>
- De Tejada Lagonell, M. (2012). Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo. *Revista de Pedagogía*, 33(92), 235-269. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65926546002>

- Denton, K. (1993). *Seguridad Industrial: Administración y métodos. Primera Edición*. México: McGraw Hill
- Espín, J., Chisaguano, L., Criollo, J. (2020). Factores de riesgo psicosocial en educación superior tecnológica. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, (1), 107-115.
- Fernández, R. (2010). *La Productividad y el Riesgo Psicosocial o Derivado de la Organización del Trabajo (Primera ed.)*. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Fernández-García, R. (2010). *La Productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Madrid: Club Universitario.
- Fonseca, J., Durán, J., y Osorio, R. (2021). *Impacto del trabajo en casa sobre factores de riesgo psicosocial en docentes de los colegios La Palestina y Pantaleón Gaitán Pérez de Bogotá, D.C.* Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- García, A., Sepúlveda, J., Solanes, Á., y Martín del Río, B. (2021). Teletrabajo y crisis COVID-19 en personal docente: factores de riesgo psicosocial en trabajadores españoles y chilenos. *Conferência - Investigaçã E Intervençã Em Recursos Humanos*, (10). <https://doi.org/10.26537/iir h.vi10.4349>
- Gil, P. (2012). Riesgo psicosocial trabajo y Salud Ocupacional. *Revista de Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. DOI:10.17843/rpmesp.2012.292.348
- Giner Alegría, C. A. (2012). *Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. *Anales de Derecho*, 30, 254–296. <http://dx.doi.org/10.6018/anale sderecho>

- Guisao Úsuga, H. A., Caro Maya, O. A., & Bedoya Puerta, D. C. (2019). *Riesgos psicosociales en los docentes de secundaria de la Institución Educativa Monseñor Víctor Widemann de la ciudad de Medellín* (Tesis Doctoral, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Recuperado de <https://bit.ly/3HKL8SG>
- González, J., & Pérez, R. (2015). *Formación y Orientación Laboral (Segunda ed.)*. Madrid: Paraninfo.
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), 5-7. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. doi: <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2006). *Definición de riesgos psicosociales*. Gobierno de España. Recuperado de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50. Recuperado de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- León, S., Matsui, J., Aranda, C., y León, M. (2008). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac,

Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>

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

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. Recuperado de: <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/186>

Mejía, E., Naranjo, D., & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la investigación científica (Primera ed.)*. (D. Aguirre, Ed.) Quito, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <https://bit.ly/3xR2vw5>

Meliá, J., Nogareda, C., Duro, A., Peiró, J., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., Bona, J., Bajo, C., y Martínez, J. (2006). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Foment del Treball Nacional*. Recuperado de: <https://bit.ly/3jdfR0F>

Molina, F. (2022). Identificación, evaluación y plan de intervención de riesgos psicosociales presentes en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Técnico Salesiano (*Tesis de postgrado, Facultad de Ciencias Químicas, Universidad de Cuenca*). Recuperado de <https://bit.ly/3Wscu4i>

Molina, J. (2019). Plan de prevención de riesgos psicosociales en los docentes de una unidad educativa particular de la provincia de Tungurahua (Tesis de grado, Repositorio de la Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2888/1/77054.pdf>

- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORPjournal*, (1), 4-18. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
- Múnera, P. M., Saenz, A. M., & Cardona, A. D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina. *Rev CES Medicina*, 27(2), 163-175. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/ces_m/v27n2/v27n2a04.pdf
- Muñiz, J. (2005). *Utilización de los tests*. En Muñiz, A.M., Fidalgo, E. García-Cueto, R., Martínez y Moreno (Eds.). *Análisis de los ítems*, (pp. 133-172). Madrid: La Muralla, S.A.
- Muñoz Rojas, Delvis, Orellano, Nataly, & Hernández Palma, Hugo. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Navas, M. (2012). *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Madrid: UNED- Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/48356?page=4>
- OIT. (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Oficina internacional del Trabajo.
- OIT-OMS, C. M. (1984). Factores psicosociales: *Naturaleza, incidencia y prevención* Ginebra: ISBN. Recuperado de http://www.ilo.org/public/lib doc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf

- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016). *El estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos Modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Recuperado de: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_124341/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2015). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, práctica y literatura de apoyo*. Ginebra: OMS. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Ortiz, M., Valencia, A., y Espinoza Orozco, E. (2022). Mobbing en profesionales de la salud. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 10(20), 244-250.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 179-186. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1123126>
- Polo-Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 561-575. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431019>
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE). (2018.01.30). *Dominios Académicos y Líneas de Investigación*. Versión aprobada por el Consejo Académico, aprobado en sesión del 18 de diciembre de 2017. Recuperado de: <https://bit.ly/3qCoxhO>

- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. Obtenido de <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Revista electrónica de ciencias sociales online*, 3(2), 39-57. Disponible en <http://docplayer.es/2893644-Mobbing-un-tipo-de-violencia-en-el-lugar-de-trabajo.html>
- Rivera, A. J. R., & Ordoñez, R. R. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja. *Tse'De*, 4(3), 148-186. Recuperado de <http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/101/65>
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.), *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF* (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO. Recuperado de <https://bit.ly/3ltQM2F>
- Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-753637>
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=655769223006>
- Spencer, C., Silva, M., Mederos, M., y Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Revista Killkana Sociales*, (2), 4, 121-126. Recuperado de <https://binged.it/3xiF9Ok>

- Tabares, Y., Martínez, V., y Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. Recuperado de: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
- Tacca Huamán, D., & Tacca Huamán, A. (2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-338. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Terán Rosero, A., y Botero Álvarez, C. (2014). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>
- Terán, A., y Botero, C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 5(2), 95-106.
- Toro, J., y Rubio, C. (2018). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia y Trabajo*, 18 (56), 110-116. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art06.pdf>
- Toukas, D., Delichas, M., & 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
- Trujillo, M., Valderrabano, M, Hernández, R. (2007). Mobbing: Historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR*, 17(29), 71-91. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512007000100004
- Uribe. (2014). Clima y ambiente organizacional. México: *El Manual Moderno*.

- Vargas, A., Quintero, L., y Sánchez, R. (2018). Los riesgos psicosociales como factores determinantes en el proyecto de la vida de los estudiantes de la Universidad Abierta y a Distancia. *Especio*, (39), 40, 8-22. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n40/a18v39n40p08.pdf>
- Villagómez, D. (2019). *Análisis de la sintomatología clínica y factores de riesgo psicosociales en el personal de la empresa "Prodegel"* (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/3lf52VQ>
- 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>
- Yépez, J. (2020). *Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta "Nuevo Ecuador"*. (Tesis de pregrado, Repositorio de la Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

ANEXOS

Anexo 1. Índice de tablas, cuadros y fichas

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra	29
Tabla 2. Perfil valorativo	37
Tabla 3. Dimensión de tiempo de trabajo	37
Tabla 4. Ítems de tiempo y trabajo	37
Tabla 5. Dimensión de autonomía.....	38
Tabla 6. Ítems de autonomía temporal.....	39
Tabla 7. Ítems de autonomía decisional.....	40
Tabla 8. Dimensión de carga de Trabajo.....	41
Tabla 9. Ítems de presión de tiempo	41
Tabla 10. Ítems de esfuerzo de atención.....	42
Tabla 11. Ítems de cantidad y dificultad de la tarea	43
Tabla 12. Dimensión demanda psicológica	44
Tabla 13. Ítems de exigencias psicológicas	44
Tabla 14. Ítems de exigencias emocionales.....	45
Tabla 15. Variedad en la carga de trabajo.....	46
Tabla 16. Ítems de variedad en la carga de trabajo	47
Tabla 17. Participación/ Supervisión	48
Tabla 18. Ítems de participación y supervisión.....	49
Tabla 19. Intereses por el trabajador/ Compensación	50
Tabla 20. Ítems de intereses por el trabajador/ Compensación	51
Tabla 21. Desempeño de rol	52
Tabla 22. Ítems de desempeño de rol	53
Tabla 23. Relaciones y apoyo social	54
Tabla 24. Ítems de relaciones y apoyo social.....	55
Tabla 25. Presupuesto	57

Índice de cuadros

Cuadro 1. Evaluación de riesgos psicosociales	15
Cuadro 2. Tipos de riesgos psicosociales	16
Cuadro 3. Estrategias de promoción y prevención	19
Cuadro 4. Consecuencias de los riesgos psicosociales	20
Cuadro 5. Factores de riesgo del FPSICO 3.1.	26
Cuadro 6. Nomenclatura del Perfil Valorativo.....	34
Cuadro 7. Propuesta de intervención psicológica parte uno	59
Cuadro 8. Propuesta de intervención psicológica parte dos.....	60
Cuadro 9. Matrices operativas para la intervención psicológica.....	62
Cuadro 10. Valoración de la propuesta de intervención en riesgos psicosociales	74

Índice de fichas

Ficha 1. Matriz de evaluación de la intervención psicológica	73
--	----

Anexo 2. Ficha Ad Hoc Sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA						
Edad						
Sexo						
Ciudad de procedencia						
Ciudad de domicilio actual						
Sector del domicilio	Urbano	Rural				
Identificación Étnica	Mestizo	Indígena	Afro	Blanco		
Estado civil	Soltero/a	Unión libre	Casado/a	Separado//a	Divorciado //a	Viudo /a
Identificación religiosa	Católico (a)	Cristiano (a) /Evangélico (a)	Testigo de Jehová	Creyente sin identificación religiosa	Otra	
¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?	Muy buena	Bueno	Regular	Malo		
¿Usted posee en la actualidad algún problema de salud mental o psicológico significativo? ¿Este problema ha sido diagnosticado por un profesional?	SI	NO				
Nivel de instrucción	Básico general	Bachiller	Grado	Posgrado	PHD	
Situación socio – económica familiar	Mala	Regular	Buena	Muy buena		

Elaboración propia

Anexo 3. Validación de la propuesta de intervención - experto 1

Instrumento para la validación de la propuesta de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica de Riesgos Psicosociales en Docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma, para la cual se requiere la siguiente información:

- Nombre y apellidos del experto: ELEANOR VIRGINIA PARDO PAREDES.....
- Cargo e institución laboral: PUCESA - ESC PSICOLOGIA - DOCENTE.....
- Profesión: PSICÓLOGA INDUSTRIAL.....
- Grado académico: MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....
- Años de experiencia en la profesión: 15 AÑOS.....
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: EMPLEABILIDAD.....

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente Tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Anexo 5. Validación de la propuesta de intervención - experto 2

Instrumento para la validación de la propuesta de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica de Riesgos Psicosociales en Docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma, para la cual se requiere la siguiente información:

- Nombre y apellidos del experto: GONZALO PAZ MAI
- Cargo e institución laboral: COORDINADOR PÓS GRADO
- Profesión: PSICÓLOGO INDUSTRIAL
- Grado académico: MASTER OF ARTS
- Años de experiencia en la profesión: 22 AÑOS
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: DOCENTE INVESTIGADOR

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente Tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta																												X
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																												X



 Firma del Juez
 Nombre del Juez
 GONZALO RIZZI

Nota: Se sugiere utilizar el Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos)

Anexo 6. Validación de la propuesta de intervención - experto 3

Instrumento para la validación de la propuesta de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica de Riesgos Psicosociales en Docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma, para la cual se requiere la siguiente información:

- Nombre y apellidos del experto: María Isabel Ramos M
- Cargo e institución laboral: Coordinadora Carrera Ps. Cl.
- Profesión: Psicóloga Clínica
- Grado académico: Doctoral (C)
- Años de experiencia en la profesión: 15 años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Docente
terapeuta

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente Tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Anexo 7. Validación de la propuesta de intervención - experto 4

Instrumento para la validación de la propuesta de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica de Riesgos Psicosociales en Docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma, para la cual se requiere la siguiente información:

- Nombre y apellidos del experto: MARIA DOLORES GUAMAN GUEVARA
- Cargo e institución laboral: DOCENTE UNIVERSIDAD TECNICA AMBATO
- Profesión: ADMINISTRADOR DE NEGOCIOS EMPRESAS FAMILIARES
- Grado académico: CUARTO NIVEL
- Años de experiencia en la profesión: 20 AÑOS
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: INVESTIGADOR
EVALUADOR EXTERNO GERENTE

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente Tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Anexo 8. Validación de la propuesta de intervención - experto 5

Instrumento para la validación de la propuesta de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica de Riesgos Psicosociales en Docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma, para la cual se requiere la siguiente información:

- Nombre y apellidos del experto: Jenny Fernando Villarreal Vargas
- Cargo e institución laboral: Distrito ASDA Salud
- Profesión: Hg. en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo
- Grado académico: Cuarto Nivel
- Años de experiencia en la profesión: 5 años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Investigador

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente Tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

Anexo 9. Validación de la propuesta de intervención - experto 6

Instrumento para la validación de la propuesta de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica de Riesgos Psicosociales en Docentes de la Unidad Educativa Hermano Miguel Marianista, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma, para la cual se requiere la siguiente información:

- Nombre y apellidos del experto: JOSE GEORNNY VEGA PÉREZ
- Cargo e institución laboral: DOCENTE ; UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
- Profesión: INGENIERO INDUSTRIAL - DOCENTE UNIVERSITARIO
- Grado académico: MAGISTER EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIEN-
TA
- Años de experiencia en la profesión: 15 AÑOS
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: INVESTIGADOR EN
DIVERSAS ÁREAS ACADÉMICAS Y PROFESIONALES

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente Tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo a la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente.

