



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrado en Riesgos Laborales

**PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO LUIS TELLO DE LA PROVINCIA DE
ESMERALDAS**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Riesgos – Salud Ocupacional

Tesis de grado previo a la obtención del título de
Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de
Riesgos Laborales

Autor: Ing. Raúl Ernesto Cortez Benavides

Asesor: Dr. Guillermo Chica Vivar, MSc

Esmeraldas, Ecuador, febrero, 2021

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el Reglamento de grado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE) previo a la obtención del título de: **Magister en Gestión de Riesgos**

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Prevención de riesgos psicosociales en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas

Autor: Ing. Raúl Ernesto Cortez Benavides

Dr. Guillermo Chica Vivar MSc.

f.

ASESOR DE TESIS

Mgt. María de Lourdes Solis Murillo

f.

LECTORA 1

Mgt. Wendy Arias Carpio

f.

LECTORA 2

Mgt. Luís Hidalgo Solorzano

f.

COORDINADOR DE POSTGRADO

Mgt. Alex Guashpa Gómez

f.

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, febrero 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Cortez Benavidez Raúl portador de la cédula de ciudadanía No. 0801585142 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Riesgos, Mención Riesgos Laborales son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Cortez Benavidez Raúl
0801585142

CERTIFICACIÓN

Guillermo Chica Vivar, Director de Tesis, certifico haber revisado el trabajo propuesto por el maestrante, el mismo que cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles, previo el haber incorporado las sugerencias del Tribunal delegado por la Pontificia Universidad Católica sede Esmeraldas, al trabajo de grado.

Dr. Guillermo Chica Vivar MSc.
0800577934

DEDICATORIA

Es grato dedicarle este trabajo a Dios que permitió que pueda cumplir con este objetivo, a mi madre y hermano, dos seres muy importantes en mi vida que están conmigo y alientan como siempre lo hacen desde que era un niño, me formaron y prepararon con valores y principios que permitieron ser una persona de bien al igual que mis tías hoy disfrutan conmigo este nuevo logro, a mis sobrinos que también fueron participes con sus ocurrencias y alegrías entendieron que el tiempo no compartido durante este proceso es motivo de hoy celebrar, a mi compañera de vida quien fue un pilar fundamental en el desarrollo del mismo, mediante su apoyo constante lo pude lograr, este triunfo también es de ella, con su amor, esfuerzo y sacrificio me acompañó siempre, hoy también lo disfruta como si fuera propio, por último y el más especial de todos, mi hijo Lucas Raúl, motivo de inspiración de lucha sacrificio, ahora gracias al todo poderoso permite que me acompañe y en primera fila, a todos les dedico el presente trabajo de titulación.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por sus infinitas bendiciones, a mi madre, hermano, sobrinos y tías por su apoyo y amor incondicional, a mi esposa por su entrega amor y dedicación, a todos gracias por acompañar en este y en muchos logros conseguidos, a mi hijo por inspirarme y ser un motivo grande de superación.

A todos los docentes, todos muy buenos en su profesión y tuve la oportunidad de conocer y ser su alumno con sus enseñanzas colaboraron en un aula de clases y hoy dejan un legado en mi carrera profesional, muchas gracias de igual forma al coordinador de carrera Ing. Luís Hidalgo por su entrega y seguimiento en cada uno de los escalones que avanzábamos, a mi Asesor de trabajo de titulación el doctor Guillermo Chica Vivar con su guía, ayuda y paciencia ha acompañado este proceso.

A mis compañeros de aula que se convirtieron en amigos que da la vida, ese excelente grupo de humanos y profesionales que durante este tiempo permitieron conocerlos y compartir momentos muy bonitos que quedarán grabados en mi mente y corazón, a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas y a todas las personas que han permitido y abrieron sus puertas para que esto concluya de la mejor manera.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LUIS TELLO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS.

RESUMEN

En la presente investigación se planteó como objetivo general, determinar los riesgos psicosociales presentes en las actividades del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello, para disminuir el impacto de enfermedades profesionales, planteando como metodología el estudio es descriptivo, pues mediante este se busca indagar en los elementos que construyen el ambiente de trabajo del personal docente del Instituto, de igual forma se define que, es necesario aplicar la investigación correlacional, mediante la cual se busca establecer la interrelación entre cada factor de riesgo y la enfermedad laboral detectada en el personal docente de la institución educativa, donde se evidencia que el 44% del personal tienen desgaste emocional dentro de su jornada de trabajo, mientras que el 33% establece que a veces y el 23% determina que no, evidenciando que la mayoría de los trabajadores si sufre de desgaste emocional ya que tienen que enfrentarse a diversos problemas personales y laborales que en muchas ocasiones afectan su funcionamiento y desenvolvimiento diario.

Palabras clave: Riesgos psicosocial, actividades académicas, condiciones de trabajo, estrés, factor familiar.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the psychosocial risks present in the activities of the teaching staff of the Luis Tello Higher Technological Institute, to reduce the impact of occupational diseases, proposing as a descriptive study methodology, since through this it seeks to investigate in the elements that build the work environment of the Institute's teaching staff. Similarly, it is defined that it is necessary to apply correlational research, through which it seeks to establish the interrelation between each risk factor and the occupational disease detected in the teaching staff of the educational institution, where it is evidenced that 44% of the personnel have emotional exhaustion within their work day, while 33% establish that sometimes and 23% determine that they do not, showing that the majority of the workers do suffer from emotional exhaustion as they have to face various personal and lab problems or that in many occasions affect their functioning and daily development.

Key words: Psychosocial Risks, Academic Activities, Work Conditions, Stress, Family Factor.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	III
CERTIFICACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VIIIX
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación del tema.....	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación	3
Objetivos.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
CAPÍTULO 1	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1. Ambiente de trabajo.....	5
1.2. Salud y el trabajo	6
1.3. Riesgos psicosociales.....	7
1.3.1. Características de los riesgos psicosociales	7
1.4. Factores de riesgo	8
1.5. Enfermedades profesionales	9
1.5.2. Enfermedades Psíquicos - comportamiento.....	10
1.6. Carga psicosocial en el ambiente de trabajo.....	11
1.6.1. Principales factores psicosociales	12
1.6.3. Principales consecuencias de la carga psicosocial.....	14
1.7. Método ISTAS 21.....	16
1.7.1. Características del Método CoPsoQ ISTAS 21	17
1.7.2. Condiciones para utilizar el Método CoPsoQ ISTAS 21	18
1.7.3. Proceso de intervención para la evaluación de riesgos.....	19
1.7.4. Estructura del cuestionario de evaluación de riesgos	20
1.8. Riesgos psicosociales.....	21
1.8.1. Factores Riesgos psicosociales	21
1.9 Acoso escolar o bullying.....	22
1.9.1. Tipos de acoso escolar	23
1.10. Violencia intrafamiliar.....	24
1.10.1. Modalidades de violencia intrafamiliar	25
2. Antecedentes.....	26
3. Marco Legal.....	27
CAPÍTULO 2	30

METODOLOGÍA.....	30
2.1. Tipo de estudio.....	30
2.2 Definición conceptual y operación de las variables.....	31
2.4. Población y muestra.....	32
CAPÍTULO 3	34
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	34
3.1 Interpretación de resultados	34
3.2 Propuesta.....	40
3.2.1 Objetivos.....	41
3.2.2 Objetivo general.....	41
3.2.3. Objetivos específicos	41
3.2.4. Justificación	41
3.2.5. Fundamentos estratégicos de la propuesta.....	42
Actividades de corto plazo.....	43
3.2.7. Actividades de mediano plazo	48
3.2.8. Actividades de largo plazo.....	51
3.2.9 Desarrollo de las estrategias	52
CAPÍTULO 4	57
DISCUSIÓN.....	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
Conclusiones.....	59
Recomendaciones	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS	64
Diseño del cuestionario.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Enfermedades profesionales	10
Tabla 2. Operalización de variables.....	31
Tabla 3. Edad	34
Tabla 4. Género	34
Tabla 5. Realización del trabajo y mantenerlo al día	34
Tabla 6. Toma de decisiones complicadas	35
Tabla 7. Desgaste emocional en el trabajo.....	35
Tabla 8. Influencia de opinión	36
Tabla 9. Tiempo de descanso	36
Tabla 10. Obtención de nuevos conocimientos	37
Tabla 11. Responsabilidad en tareas.....	37
Tabla 12. Realización de tareas	37
Tabla 13. Ayuda y apoyo laboral	38
Tabla 14. Preocupación por despido o no renovación de contrato	38
Tabla 15. Tareas ajenas a su cargo	381
Tabla 16. Recibe el reconocimiento que merece	39
Tabla 17. Ausencia laboral.....	39
Tabla 18. Actividades de corto plazo.....	47
Tabla 19. Actividades de mediano plazo.....	50
Tabla 20. Estrategias de corto plazo	52
Tabla 21. Estrategias de largo plazo	54

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema

Como lo especifica Scott (2010), indica que:

La historia está llena de acontecimiento y modelos que sustentan la relación entre el ambiente laboral y el trabajador. El trabajo físico, ha sido el objeto principal de estudio para establecer los factores que inciden en la salud de las personas, dejando de lado al trabajo realizado mediante esfuerzo mental. (p. 63)

El trabajo desarrollado por el humano posee factores paradójicos, pues puede conducir a las personas a la excelencia o puede generarles un impacto profundo a la integridad y salud, pudiendo ocasionar daños a nivel físico como psicológico, siendo esta relación conocida en el riesgo psicosocial como dimensión laboral.

Según La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (2000) “La más importante modificación se ha realizado en el cambio de enfoque de la salud laboral que ha dejado de ser una problemática individual para transformarse en un problema social y empresarial, y, fundamentalmente, en un derecho del trabajador” (p. 22).

Como resultado de los cambios significativos en las empresas y de los procesos de globalización, los riesgos psicosociales se han hecho presentes con mayor frecuencia e intensidad, haciendo conveniente y necesario la identificación, evaluación y control con el propósito de evitar su materialización y promover la salud seguridad del trabajador (European Agency for Safety and Health at Work, 2007).

Lo fundamental de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha identificado cada vez de manera más amplia, lo que ha predisposto un incremento y profundización del tema. El inicio formal del interés por los factores psicosociales y efecto con la salud laboral se originó posiblemente en 1970, año en el cual se recalca su incidencia e importancia de estudiar las causas y consecuencias las mismas que se ha ido incrementando progresivamente, todo esto con el fin de incluir dentro de un mismo nivel tanto a los riesgos

de trabajo (mecánicos, físicos, químicos, ergonómicos e higiene) como a los psicosociales, pues en conjunto pueden llegar a genera daños irreversibles al trabajador (Sánchez, 2007).

Por otro lado, los resultados de una encuesta europea de gran escala sobre riesgos nuevos y emergentes indican que ocho de cada diez empresarios se muestran preocupados por el estrés laboral en sus lugares de trabajo y, sin embargo, menos del 30 % consideran que no se aplican medidas suficientes para abordar los riesgos psicosociales (ISTAS, 2018).

Adicionalmente, los trabajadores expuestos a periodos de estrés extendidos pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculo esqueléticos. En consecuencia, se producen muchos efectos negativos para la empresa u organización, que se traducen en un aumento del ausentismo, preceptismo y mayores índices de accidentes y lesiones laborales (Cornejo, 2009).

A través de la interpretación de los autores se pude definir que el empresario en la actualidad, si se ha preocupado por el desempeño del personal, en cuanto se refiere a la prevención de riesgos psicosociales, que es un factor que puede ocasionar problemas en el desempeño tanto individual como colectivo dentro del desempeño laboral, por lo que perjudicaría los niveles de servicio, bajo esta perspectiva es un tema trascendental que favorece a presentar un personal acto para efectuar sus actividades, vinculados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Planteamiento del problema

En el planteamiento de Galdeano & Pérez (2007) nos indica lo siguiente:

El sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la complejidad en el aula, la relación con estudiantes sin motivación e indisciplinados, sumados a los permanentes cambios curriculares, producen la necesidad de que el profesorado realice un gran desgaste de energía para acoplarse a dichas alteraciones, lo que da como resultado un detrimento en la salud. (p. 15)

La edad y la experiencia de estos profesionales también son elementos que estimulan a la generación del riesgo psicosocial. Los profesionales más jóvenes y con limitada experiencia

laboral pueden presentar mayores niveles de estrés, por no haber desarrollado la capacidad necesaria para supervisar el trabajo y al alumnado. Por otra parte, en cuanto a los profesores mayores el problema radica en los procesos de enseñanza y en las metodologías usadas (UGT, 2010).

Considerando el derecho que tienen los trabajadores a la protección de la salud e integridad, este derecho varias veces es quebrantado, lo cual se manifiesta en accidentes, enfermedades e incapacidades dentro del trabajo. De la misma forma, son pocas las organizaciones que se proponen como fin el bienestar de sus trabajadores (Cedeño, 2004).

Dentro de este contexto de interacción entre el riesgo psicosocial y las actividades docentes, se encuentra el personal del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, ubicado en el kilómetro 2 1/2 vía la refinería La Florida, el cual es un establecimiento público orientado hacia la prestación del servicio de educación. Se encuentra conformado por 25 docentes quienes están encargados de las actividades de enseñanza, que tienen como propósito formar alrededor de 300 estudiantes por año. Consecuentemente, para dar cumplimiento a este propósito el personal ha tenido que someterse a largas jornadas de trabajo, que, en conjunto con las exigencias académicas como el control, supervisión y evaluación de los estudiantes, han generado que se materialice el estrés laboral a través de enfermedades como; fatiga (mental, corporal y visual), dolor de espalda, problemas gástricos, depresión, de acuerdo a informes médicos del dispensario de la institución. En tal sentido, nace la siguiente pregunta de investigación, que sirve como base para el desarrollo del estudio en la institución educativa:

¿Cuáles son los riesgos psicológicos presentes en las actividades académicas del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, que impactan en la salud del profesorado?

Justificación

El presente estudio fue importante puesto que aborda una problemática que muy pocas veces es tratada en torno a los riesgos laborales derivados de factores psicológicos, pues por lo general se le ha dado un mayor peso a los riesgos que generan accidentes que impactan sobre la integridad de los trabajadores y que pueden llegar a ser catastróficos.

En tal sentido, debido a la actividad que realiza el personal docente, su entorno de trabajo está constituido por factores de tipo psicológico que se han materializado a través de enfermedades como fatiga (mental, corporal y visual), dolor de espalda, problemas gástricos y depresión, siendo fundamental, para encontrar una solución eficaz a esta situación realizar una identificación sistemática de los factores de riesgos psicológico, para posteriormente evaluarlos y a partir de estos resultados determinar las acciones que se deben emprender internamente, para mejorar la calidad del entorno de trabajo.

Consecuentemente, esta investigación es relevante, puesto que aborda uno de los riesgos que en la actualidad está causando por el ausentismo y el estrés. Este conjunto de elementos a los cuales se los busca encadenar, tiene como propósito realizar un levantamiento de información metódico de la información y datos, que sirven de base para generar las acciones enfocadas en la eliminación y disminución del riesgo psicosocial, y a partir de esto construir un ambiente laboral idónea para el desarrollo de actividades educativas. Es importante recalcar que el ausentismo laboral es causa que afecta a la productividad de la entidad, las más principales se encuentran el estrés laboral, fatiga visual, dolor de espalda, fatiga crónica, síndrome del túnel carpiano, problemas gástricos, obesidad, sin embargo, el estrés es la primera causa de ausentismo de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Objetivos

Objetivo general

Evaluar los riesgos psicosociales presentes en las actividades del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello, para disminuir el impacto de enfermedades profesionales.

Objetivos específicos

- Describir el contexto de trabajo del personal docente del Instituto.
- Identificar los riesgos psicosociales presentes en las actividades académicas.
- Formular estrategias para prevenir las enfermedades que son originadas por la presencia de factores de riesgo psicosocial en las actividades antes mencionadas.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Ambiente de trabajo

De acuerdo a los autores Álvarez y Faizal (2012) define al medio ambiente como el:

Conjunto de factores de orden físico, químico y biológico mismo que actúan sobre el ser humano y que brindan a este los recursos necesarios para su supervivencia, en cambio al hablar del ambiente de trabajo se define como el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en su salud y en la calidad de vida. (p. 29)

De esta manera se puede decir que el hombre durante su vida cambia constantemente de actividad, lo que ocasiona que siempre cambie de ambiente con la misma frecuencia. Se conoce también que el trabajo como actividad cotidiana, exige para su práctica un ambiente concreto (microclima); que está en las empresas, las cuales tienen sus áreas y condiciones claramente definidas, de esta manera es importante considerar que el ambiente laboral tiene factores de riesgo que pueden producir accidentes de trabajo o una enfermedad profesional.

Se recalca también que toda organización está constituida por trabajadores y empresarios que al realizar las actividades y procesos de servicio o producción tiene como fin obtener excedentes financieros; sin embargo, se pueden ver afectadas por los riesgos ocupacionales que dificultan la obtención de ese tipo de ganancias, pues al presentarse accidentes en los empleados y los daños materiales que afectan los intereses de la empresa; del trabajador y su familia, por lo cual es importante que el instituto, identifique los riesgos psicosociales, a través del cual se puedan plantear estrategias para poder evitar esta problemática y, cumplir con los objetivos propuestos, beneficiando al recurso humano del instituto, contando con un lugar de trabajo idóneo para que cumplan con sus actividades.

Bajo esta perspectiva se realiza la identificación de los riesgos psicosociales en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, con el objetivo de salvaguardar la seguridad y la salud de los docentes y personal administrativo de la institución cuyo fin está vinculado con el ambiente de trabajo.

1.2. Salud y el trabajo

Se da conocer que la salud y el trabajo están vinculados de manera directa con las relaciones sociales que se encuentran en estado de permanente cambio. Se puede mencionar también que el trabajo ha variado históricamente y, con ello se ha favorecido al bienestar de los trabajadores. (Gabaldón, 2012, p. 1)

Es importante mencionar que la salud y el trabajo son muy distinto en la actualidad, es decir que el tipo de enfermedad entre los trabajadores también ha variado de manera histórica, de esta manera se definen las condiciones indirectas y directas como se refleja en los siguientes ítems.

- **Condiciones directas**

Son cuando existen elementos como la presencia de contaminantes dentro del medio, por el ritmo de trabajo, o las jornadas expandidas lo que ocasiona el deterioro de la salud de los empleados.

- **Condiciones indirectas**

Son las que afectan a los trabajadores y, a la salud, esto ocasionado por los bajos ingresos, lo que perjudica para que presenten condiciones de vida inadecuadas, es decir mala alimentación, vivienda inadecuada, pésimos servicios provocando que el organismo del empleado este más susceptible a las enfermedades y a los accidentes.

1.3. Riesgos psicosociales

El análisis e identificación de riesgos psicosociales en una organización permitirán realizar planteamientos generales sobre los riesgos laborales y mejorar las condiciones en la salud de todos los trabajadores

Según la Organización Mundial de la Salud, (2008) define lo siguiente:

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. (p. 65)

Es importante recalcar que un riesgo psicosocial, afecta de manera directa en el desempeño laboral del recurso humano, por lo cual es indispensable que se maneje parámetros adecuados para que no se afecta la salud de los trabajadores, y se pueda cumplir a cabalidad los objetivos propuestos por parte de la entidad.

1.3.1. Características de los riesgos psicosociales

Las características de los riesgos psicosociales según Houtman, Jettinghoff, & Cedillo (2007) son:

- **Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.** Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. (p.105)

Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés

Las respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores

Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores

Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. (p. 109)

Es importante recalcar que los riesgos psicosociales, tiende afectar al desempeño de los empleados, ya que puede ocasionar problemas de salud al presentar un estrés laboral, por lo cual no pueden cumplir con sus desempeños diarios de manera adecuada y, se tiende afectar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.4. Factores de riesgo

Existen siete tipos de riesgos laborales, los mismos que tienden a incidir gravemente en la salud y bienestar de los grupos humanos que integran las instituciones productivas. Los posibles factores de riesgo son los que se presentan a continuación:

Riesgos físicos: Ruido, vibraciones, iluminación, exposición a la temperatura y humedad, exposición a radiaciones ionizantes.

Riesgos químicos: Gases, polvos, vapores, rocíos, nieblas.

Riesgos biológicos: arácnidos, bacterias, virus, hongos, insectos, etc.

Riesgos ergonómicos: caída al mismo nivel, a distinto nivel, aplastamientos, cortes y mallugaduras, caída de objetos, etc.

Riesgos psicosociales

Riesgos mecánicos: eléctricos, soldadura, etc.

1.5. Enfermedades profesionales

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (2007), define como “enfermedad profesional a toda anomalía que ha contraído un determinado trabajador o trabajadora a consecuencia de las operaciones ejecutadas por cuenta ajena en toda actividad especificada dentro de los reglamentos organizacionales impuestos” (p. 26).

Una enfermedad es considerada “profesional” cuando está basada en los siguientes argumentos:

- Es la consecuencia directa de las actividades especificadas en el cuadro de enfermedades profesionales. Dicho cuadro es una lista limitada cerrada de las referidas enfermedades, sin embargo, las enfermedades que no consten en el referido cuadro, podrán ser incluidas en el concepto de “accidente laboral” sin llegar a ser consideradas propiamente como una “enfermedad profesional”.
- Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2007) “Toda dolencia que proceda de la acción de sustancias o elementos que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad” (p 26).

La tabla de enfermedades profesionales es el que se indica a continuación:

Tabla 1.

Enfermedades profesionales

Grupo	Enfermedades Profesionales
I	E.P causadas por agentes químicos.
II	E.P causadas por agentes físicos.
III	E.P causadas por agentes biológicos.
IV	E.P causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
V	E.P dermatológicas causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
VI	E.P causadas por agentes carcinogénicos.

Fuente: (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2007)

Se determina que las enfermedades profesionales, serían las que son provocadas por el estrés laboral, esto ocasionado por la existencia de conflictos internos o por una mala comunicación, incluso por problemas de infraestructura, por lo cual es indispensable que se realice un análisis de una manera más frecuente, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.5.2. Enfermedades Psíquicas - comportamiento

Entre las principales afecciones psíquicas se tienen las siguientes:

- **Depresión nerviosa:** Alteración que es causada por la excesiva presión emocional junto con las duras exigencias demandadas que requieren acción inmediata por parte del trabajador u operario.
- **Ansiedad:** Alteración que suele manifestarse con la presencia de estados emocionales exageradamente intensos en los que el sujeto que los padece cae en estado de ansiedad y depresión que repercuten en su rendimiento laboral de manera negativa.
- **Lesiones psicósomáticas:** Son alteraciones que generalmente por causas de origen psíquico son receptadas por el organismo en determinadas zonas de alta sensibilidad ocasionando afecciones de los órganos concentrados en las referidas

zonas. La más común de todas es la “dermatitis”, que es una afección de la piel causada por exceso de ansiedad y estrés.

- **Lesiones neurológicas:** Son alteraciones ocasionadas por el exceso de tensiones las que se depositan en las neuronas cerebrales desencadenando intensos dolores de cabeza más conocidos como “migrañas”.
- **Ulceraciones:** Cornejo, (2009) “Estas alteraciones son producidas por causas emocionales intensas, las mismas que se manifiestan en la mucosa gástrica ocasionando su irritación que si es de una intensidad exagerada lastima dicha zona ocasionando hemorragias que de no ser controladas pueden llegar a ser mortales” (p. 120).

Se determina que las Enfermedades Psíquicas, están encaminadas con el comportamiento, mismo que tiene que ser el adecuado para que exista la comprensión adecuado y no se cree conflictos internos que puede llegar a fomentar el estrés dentro del personal humano, que es parte principal para el desarrollo de la institucional.

1.6. Carga psicosocial en el ambiente de trabajo

La carga Psicosocial en el ambiente de trabajo según Gabaldón (2012) expresa lo siguiente:

La exposición a la carga psicosocial en el trabajo puede dar paso a diversas manifestaciones de agotamiento tanto físico como psicológico. Bajo dichas condiciones, la carga psicosocial puede generar dos tipos de absentismo:

- El primero denota uno, de menor duración y gravedad, que se deriva de la necesidad de "escapar" del trabajo, siguiendo una estrategia de evitación de la situación desagradable, y buscando un tiempo para descansar y reponerse de la tensión ocasionada por el trabajo estresante.
- El segundo genera consecuencias graves para la salud del trabajador son más graves, que deriva en un aumento de la accidentabilidad y de las bajas por enfermedad. (p. 28)

Una carga psicosocial afecta de manera directa en el desempeño de los trabajadores, por lo cual es indispensable que se realice un análisis con frecuencia con el fin de evitar conflictos en la salud, y posterior a ello problemas institucionales.

1.6.1. Principales factores psicosociales

No es sencillo elaborar un listado, pero entre los más importantes como el estrés, la violencia y el acoso, no lo hay acerca de si lo son otros, a pesar de que se reconozca su relevancia tanto en su extensión como en sus consecuencias. A continuación, se exponen los más reconocidos como tales y algunos otros que tienen un cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los trabajadores (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988).

El estrés

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988).

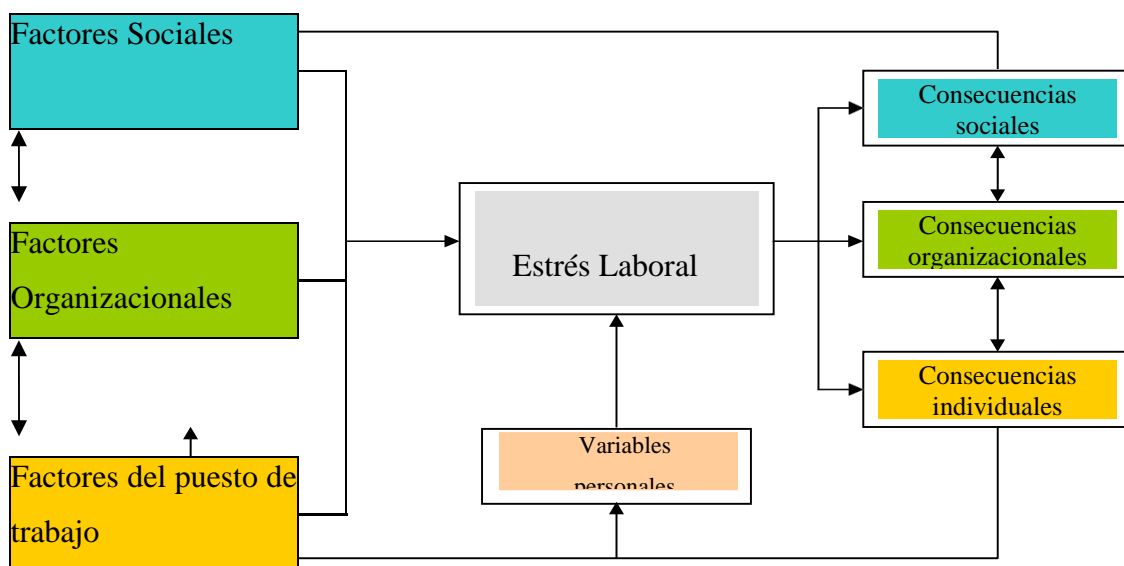


Figura 1. El estrés

Fuente: (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988)

Violencia

La violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida, predominantemente urbanas, anónimas, aceleradas y competitivas. La violencia es un marcador de nuestra sociedad occidental que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando en los últimos años (Chapell & Di Martino, 2006).

Acoso Laboral

El mobbing o acoso laboral según Di Martino, Hoel, & Cooper (2003), “Es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral. En la actualidad es descrito por algunos autores como el tópico de investigación de los años 90” (p. 115).

Y un serio problema laboral, el número creciente de casos aparecidos en la prensa ha aumentado el interés social hacia el problema y la preocupación legal por el tema, hasta el punto que ya existen sentencias que consideran el acoso psicológico como un delito penal (Salin, 2003).

Acoso sexual

El acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, sin embargo, el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se identifique con la violencia en el trabajo o el acoso laboral. El acoso sexual ha generado trabajos, estudios empíricos sobre sus consecuencias y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico (Organización Mundial del Trabajo, 1995).

La inseguridad laboral

Sobre La inseguridad laboral según Rodgers & Rodgers (1989) podría definirse como “Una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como

una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera” (p. 28).

Burnout

De acuerdo a Maslach & Jackson, (1981), El burnout “Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma” (p. 115).

1.6.3. Principales consecuencias de la carga psicosocial

Estar expuesto a condiciones de carga psicosocial en el trabajo puede producir importantes problemas de salud en los trabajadores. La consecuencia más directa es el estrés laboral que, mantenido en el tiempo, puede dar lugar a problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, depresión, abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos leves, burnout y baja autopercepción de la salud. Desde el punto de vista organizacional, la carga mental está relacionada con menores niveles de rendimiento, absentismo, accidentabilidad y una mayor propensión a abandonar la empresa.

A estas se suman las siguientes:

Contenido del trabajo

Como lo especifica Silva & Ferreira (2015), el contenido de trabajo se refiere:

A la falta de trabajos cortos, al hecho de que el trabajo sea fragmentado, automático o sin sentido ya que las habilidades y destrezas del trabajador no se corresponden con la profesión o tareas asignadas. La falta de variedad y complejidad de las tareas, así como, la consecuente monotonía o repetitividad de estas pueden, igualmente ser una fuente de sufrimiento en el trabajo, en la medida en que, en la realización de trabajos que involucran múltiples tareas, el empleado tiene mayores oportunidades de usar su habilidades y competencias (p. 10).

Carga del ritmo de trabajo

Está relacionado con la incapacidad de lidiar con las exigencias de la profesión, es decir, si una persona siente que las demandas del trabajo son excesivas y que no consigue lidiar con ellas, tales requerimientos pueden causar estrés. Lo contrario también puede acontecer, siendo la falta de exigencia suficiente también puede ser un problema. Relacionándose, además, con elevados niveles de presión emocional y carga mental, así como la existencia continua de plazos difíciles de cumplir (Gil Monte, 2015).

Horario de trabajo

Cuestiones relacionadas con las horas de trabajo (como el trabajo por turnos, turnos nocturnos, trabajo los domingos, horarios de trabajo rígidos e inflexibles, horarios imprevisibles y largas horas lo que no permiten la socialización) se consideran poco compatibles con la preservación del bienestar e influencia la disponibilidad temporal y emocional para las relaciones de la esfera personal y familiar (Costa & Santos, 2013). Por ejemplo, un estudio realizado por (Carlotto, 2011), demostró que cuanto mayor es la carga profesional, mayor es su sensación de agotamiento emocional y menor es el sentimiento de realización profesional.

Control

Leka, Cox, & Zwetsloot (2015), afirma que “El nivel de estrés de una persona puede verse influenciado por el nivel de control que esa persona posee sobre la carga de trabajo y el ritmo de trabajo, así como sobre otros factores de riesgo” (p. 15).

Por ejemplo, cuando una persona tiene control e influencia sobre la forma en que planifica y realiza su trabajo, le ayuda a lidiar con los desafíos que se les presenta. Pero, por otro lado, si una persona no tiene el control que se espera, ya sea que otras personas determinen el ritmo o la forma como trabaja, entonces, esto puede generar sentimientos de estrés (EU-OSHA, 2014).

La falta de flexibilidad en los requisitos y exigencias laborales, así como, la baja participación en la toma de decisiones, también puede contribuir al estrés y evitar que una persona

desarrolle y use nuevas competencias. En conclusión, la autonomía y el control en la toma de decisiones y en el uso de las propias competencias y creatividad, despierta el sentimiento de que el individuo es personalmente responsable de las consecuencias del trabajo que realiza, lo que resultará en un mayor grado de satisfacción laboral y compromiso con la organización (Silva & Ferreira, 2015).

Relaciones interpersonales

Aunque las diferencias de opinión son normales en un entorno laboral, las relaciones en el trabajo pueden causar estrés cuando las personas sufren discriminación, tienen malas relaciones con superiores, colegas o enfrentan conflictos interpersonales y falta de apoyo social. Una supervisión inadecuada, incomprensible o insostenible también puede ser una fuente de estrés en el lugar de trabajo (Leka, Cox, & Zwetsloot, 2015).

Otro factor que puede ocurrir en el local de trabajo y provocar estrés o bullying, relacionado con el comportamiento irrazonable y repetido, dirigido a un trabajador o grupo de trabajadores, con el objetivo de avergonzar, victimizar, humillar, dañar o amenazar a las personas, que puede ser realizado por uno o más colegas o miembros del público con quienes esas personas tratan durante su trabajo.

1.7. Método ISTAS 21

Este método es la adaptación de cuestionarios psicosociales de Copenhague (CoPsoQ), como un instrumento de valoración de individual que puede ser aplicado en cualquier tipo de institución, el cual esta incluye 21 dimensiones psicosociales que permiten evaluar el entorno de trabajo. Tiene como objetivo el examinar y brindar soluciones a las necesidades de los colaboradores e incluso proporcionar un ambiente más saludable y seguro.

Se desarrollan en dos versiones (corta y larga). La corta es aplicada en empresas que cuentan con menos de 25 colaboradores y en algunas ocasiones cuando tienen un máximo de 40, por el grado de confiabilidad de la información; está conformada por 38 preguntas que valoran los aspectos de: exigencias psicológicas, trabajo activo, posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social, liderazgo, doble presencia y estima. Mientras que el cuestionario largo se aplica a entidades que sobrepasan las 25 personas, cuenta con 119 interrogaciones

en las que se evalúa el contexto social, condiciones de trabajo y empleo, salud, estrés y satisfacción del personal (Llaneza, 2007).

En otras palabras, se puede manifestar que el método CoPsoQ ISTAS 21 es un elemento que contribuye a valorar y prevenir los conflictos psicosociales del entorno laboral, por medio de la adaptación de formularios que favorecen en identificar las circunstancias, capacidades, requerimientos y filosofía de trabajo a la cual están expuestos los colaboradores de una entidad.

1.7.1. Características del Método CoPsoQ ISTAS 21

- El marco conceptual se debe fundamentar en la teoría general de Estrés, el uso de formularios estandarizados, modelos de demanda, control y apoyo social.
- Se encarga de identificar y medir los factores de riesgo psicosocial
- Elaborar y definir para cualquier tipo de actividad laboral actividades que incluyan las 21 dimensiones psicosociales que prioricen las problemáticas y medidas preventivas.
- Identificar los factores de riesgo de menor complejidad conceptual con la finalidad de facilitar el proceso de apreciación de resultados y contribuya en la determinación de alternativas
- Tiene dos versiones de acuerdo al tamaño de la entidad o área de trabajo, una se desarrolla para un estimado de 25 o más personas y la otra para un número inferior a los 25 colaboradores.
- Brinda garantías razonables y confidencialidad de la información a proporcionar por parte de los colaboradores
- Adopta un análisis mixto (cualitativo y cuantitativo). Es cuantitativo por analizar epidemiológicamente la información recopilada en los formularios y cualitativa debido a que interpreta los datos obtenidos, la cual le sirven como base para la determinación de medidas preventivas.
- El proceso de análisis y validación de datos se efectúa en dos fases; la primera es descriptiva sobre la información recopilada y la segunda es interpretativa de presentaciones y tablas estadísticas
- Los resultados obtenidos serán analizados a través de indicadores fundamentados en área de mejora y prevalencia de exposición de riesgo en cada una de las dimensiones

- Los resultados serán presentados por medio de una serie de elementos y acciones apropiadas a la realidad que facilitan la identificación de problemas y definición de alternativas de solución
- En la valoración de resultados toma en consideración aspectos como la edad, nivel de instrucción, etnia, entre otros fundamentos, que son validados en todas las dimensiones
- La metodología empleada representa un buen nivel de validez y fiabilidad de la información recopilada
- Es un proceso de intervención interactivo que avala el protagonismo de los colaboradores de la entidad
- Es una herramienta de uso colectivo a nivel internacional
- Es de uso público y gratuito
- Concentra el intelecto y los métodos científicos
- Cumple normativas legales (INSST, 2004).

1.7.2. Condiciones para utilizar el Método CoPsoQ ISTAS 21

Para el caso de las entidades que cuenten con más de 25 personas o en un determinado departamento se empleará la presente metodología, misma que provee las siguientes condiciones:

- Finalidad preventiva

La finalidad del método es la de identificar y situar los riesgos psicosociales con el objetivo de facilitar el proceso de diseño e incorporación de medidas preventivas que coadyuven a minimizar o eliminar dichos riesgos y brindar un ambiente más saludable.

- Participación

La participación de los colaboradores y directivos de la entidad es de gran importancia para lograr la consecución y cumplimiento de fines corporativos, dado que a través del asesoramiento y definición de técnicas de prevención de riesgos difundidos a todo el personal se logrará obtener un mayor compromiso y colaboración.

- Anonimato y confidencialidad

La participación de los colaboradores a los cuales se les aplico el formulario se brindará anonimidad y se garantizará la confidencialidad de la información emitida; los resultados se presentarán de forma global para mantener el anonimato, estos datos serán manejados por personal externo o interno de la entidad.

- No modificación

Antes de la aplicación de los formularios es necesario efectuar revisión previa con el fin de ratificar la formulación y adopción de las preguntas hacia el objetivo que se busca, una vez modificado no puede incluirse ni eliminarse ninguna presunta, dado a que son necesarias para identificar y medir los riesgos psicosociales.

- Acuerdo de implementación del método

El acuerdo se fundamenta en la garantía que proporciona el método que es de: finalidad preventiva, participación, anonimato, confidencialidad y no modificación, este será plasmado en un documento físico y estará rívido a clausulas relativas a cada una de las dimensiones (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2014).

1.7.3. Proceso de intervención para la evaluación de riesgos

El proceso parte desde la metodología epidemiológica y empleo de formularios estandarizados en la que participan los colaboradores de la empresa. La metodología se fundamenta en un grupo tripartito conformado por la dirección de la entidad, los colaboradores y técnica de prevención quienes serán los encargados del proceso de valoración, preparación del lugar de trabajo, el análisis de los datos obtenidos y definición de acciones preventivas de riesgo psicosocial.

Se iniciará con trabajo de campo en el cual se redactará un informe preliminar y uno al final del proceso de evaluación a continuación se presenta las fases del proceso de evaluación e intervención psicosocial

PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Actividades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del método a dirección de la empresa y representantes de los trabajadores. 2. Firma del acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para la utilización del método COPSQQ y el alcance de la evaluación. 3. Designación del Grupo de Trabajo (GT): representantes de trabajadores, de la dirección empresa, Servicio de Prevención y/o técnicos externos. 4. Decisión de las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de anonimato: GT 5. Adaptación del cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato: GT. 6. Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto. 7. Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT. 8. Preparación de proceso de información-sensibilización (circulares, reuniones informativas u otros a traadores y mandos intermedios): GT 9. Difusión de los materiales y celebración de reuniones informativas con la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT. 10. Distribución, y recogida del cuestionario: GT. 11. Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto. 12. Análisis datos: técnicos sujetos a secreto. 13. Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto. 14. Interpretación de resultados: GT 15. Redacción informe de interpretación de resultados: GT. 16. Presentación y feedback informe de interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT. 17. Importancia de las exposiciones problemáticas: GT. 18. Propuesta de medidas preventivas: GT. 19. Oportunidad de las intervenciones: GT. 20. Propuesta de prioridades: GT. 21. Presentación y feedback de propuestas de medidas preventivas y priorización con dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT. 22. Aprobación de las medidas preventivas y priorización. 23. Informe final de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva: GT. 24. Aplicación y seguimiento medidas preventivas. 25. Evaluación de la eficacia medidas preventivas.

Figura 2. Proceso de evaluación de riesgos psicosociales

Fuente: (INSST, 2004)

1.7.4. Estructura del cuestionario de evaluación de riesgos

La estructura del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales está conformada por 4 secciones que a continuación se definen:

- Datos sociales, demográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar
- Condiciones de empleo y de trabajador
- Daños y efectos en la salud
- Dimensiones psicosociales

Las primeras se caracterizan por que permiten conocer la situación desde un ámbito social, en el que incluye condiciones de trabajo, ocupación, relación laboral, jornada, salario, etc; y

las otras se basan en las patologías, efectos en la salud e incluso en las dimensiones psicosociales (INSST, 2004, p. 4).

1.8. Riesgos psicosociales

Según Jimenez & Báez (2010), Los riesgos psicosociales:

Son aquellos que cubren en realidad riesgos laborales de naturaleza y origen variado que involucran la integridad física y la salud mental de los trabajadores, lo cual tiene impacto en el funcionamiento a nivel global de la entidad. Se denomina "psicosociales" porque están en la interfaz del individuo y la situación laboral, por lo tanto, se lo considera como un fenómeno multifacético en el que generalmente reagrupamos el trabajo relacionado con el estrés crónico, la intimidación, el acoso sexual, el asalto y la violencia, internos o externos a la empresa, y el síndrome de agotamiento (p. 8).

En otras palabras, se puede decir que aquellos riesgos que afectan a la persona cuyo origen está en el entorno, dado a que el entorno puede provocar un estado de estrés cuando existe un desequilibrio entre la percepción que tiene una persona de las limitaciones impuestas por su entorno y la percepción que tiene de su persona ante los recursos propios para hacer frente.

1.8.1. Factores Riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial son cosas que pueden afectar la respuesta psicológica de los trabajadores a sus condiciones laborales que provocarían acontecimientos como:

- Altas cargas de trabajo
- Plazos ajustados o imposibles de cumplir
- Carencia de planificación, control y métodos de trabajo.

Como también puede de provocar estrés, que es un peligro en sí mismo de los factores de riesgo psicosocial que pueden conducir a trastornos musculo esqueléticos, debido al aumento de la tensión muscular, trabajo sin descansos para tratar de cumplir con los plazos, entre otros.

Por lo tanto, los factores físicos y psicosociales deben identificarse y controlarse para obtener el mayor beneficio. La mejor manera de lograr esto es mediante el uso de un enfoque de prevención de riesgos que busque mejorar el trabajo, entorno laboral, satisfacer las necesidades y explotar las capacidades de los colaboradores, dado a que muchos no están bien diseñados lo que pueden conducir a riesgos psicosociales a los trabajadores por:

- El poco control sobre su trabajo y métodos de trabajo incluso postura de labor
- No poder hacer uso completo de sus habilidades;
- La regla general de no participar en la toma de decisiones que los afectan a la entidad.
- Repetición de forma constante de tareas y actividades monótonas
- La demanda laboral que perciben de forma excesiva
- Modalidades de pago que provoca laborar demasiado rápido o sin interrupciones.
- Que limitan las oportunidades de interacción laboral en los sitios de trabajo
- Falta de motivación y compensación (Jiménez & Báez, 2010).

1.9 Acoso escolar o bullying

El acoso escolar o bullying es un proceso de intimidación o un comportamiento agresivo no deseado entre los niños en edad escolar y adolescente que implica un desequilibrio de poder real o percibido, el cual tiene el potencial de repetirse con el tiempo. Los niños como los adolescentes que son intimidados como los que intimidan a otros pueden tener problemas serios y duraderos en el transcurso de la vida.

Para ser considerado intimidación, el comportamiento debe ser agresivo e incluir:

- Oscilación de poder

Surge cuando los niños y/o adolescentes que intimidan usan su poder como: la fuerza física, el acceso a información embarazosa o la popularidad, para controlar o dañar a otros.

- Repetición

El comportamiento de intimidación empleado por niños y/o adolescentes acontecen más de una vez, es decir tienen el potencial de suceder varias veces.

- Agresiones

En el proceso de intimidación por parte de niños y/o adolescentes conlleva acciones como: amenazas, difundir rumores, ataques física o verbalmente al individuo; esto lo efectúa de forma personal o grupal (Bonilla, 2017).

1.9.1. Tipos de acoso escolar

Existen 4 tipos de acoso escolar que son:

Verbal

Se fundamenta en la intimidación al momento de hablar o escribir en la que incluyen:

- Burlas
- Insultos
- Ridiculiza
- Amenaza
- Humilla

Físico

Este tipo de intimidación implica causar daño a la integridad de la persona o de sus pertenencias, en el cual incluye:

- Burlas
- Golpes, patadas, pellizcos, palizas, codazos
- Escupir
- Hacerlo tropezar, empujar
- Tomar o romper las cosas de la persona
- Hacerle gestos groseros

Emocional

La intimidación emocional o social es considerada como un tipo de intimidación relacional, dado a que implica daños en la reputación o las relaciones de alguien, incluye:

- Chantaje
- Extorsión para conseguir un fin personal
- Dejar a alguien a propósito
- Creación de inexistentes expectativas en un individuo
- Decirles a otros niños y/o adolescentes que no sean amigos de alguien
- Divulgar rumores sobre alguien
- Avergonzar a una persona en público }

Sexual

Se realiza por medio de comentarios y acciones sexuales inapropiados en la que incluyen:

- Burlas
- Tocamientos en el cuerpo sin el consentimiento de la persona
- Gestos obscenos
- Amenazar con causar daño a la intimidad del individuo
- Demanda de favores sexuales (Bonilla, 2017).

1.10. Violencia intrafamiliar

La palabra violencia se relaciona con el concepto de fuerza, es decir que implica el uso de la fuerza física para producir daño. Por lo que la violencia doméstica o intrafamiliar se refiere a cualquier tipo de abuso, incluso físico, emocional, sexual o financiero, entre parejas íntimas, que a menudo viven en el mismo hogar, donde existen agresiones físicas contra las mujeres por parte de sus parejas masculinas y en raras ocasiones agresiones a hombres por parte de su pareja femenina.

La acción de maltrato intrafamiliar no solamente hace referencia a aquellas acciones tangibles o evidentes que dejan huella en el cuerpo, sino también se incluye a actos que afectan o lesionan la integridad psicoemocional de las personas, para lo cual cumple con las siguientes características:

- Que sea recurrente y constante
- Sea intencional
- Implique un acto de poder o sometimiento
- Tendencia a que cada vez sea más grave la lesión
- El individuo empiece a requerir ayuda profesional (Whaley, 2003).

1.10.1. Modalidades de violencia intrafamiliar

- Físicas

Hace referencia a las acciones violentas de una persona hacia su conyugue que afectan la integridad corporal, estos empiezan desde una bofetada hasta lesiones que pueden provocar la muerte del individuo.

- Psicológicas

Se fundamenta en lesiones que no son físicas pero que alteran el estado emocional de la víctima como es la burla y humillación, negación de los sentimientos, daño emocional de quien la recibe y hasta acoso.

- Sexual

Este tipo de intimidación incluye burla, acoso, negligencia o infligir dolor a la víctima durante el acto sexual

- Financiera

Se basa en el tratar de apropiarse o quitar el patrimonio del conyugue, manejo y control de los ingresos, apoderamiento de bienes inmuebles, despojo, entre otras acciones que afectan al conyugue (Whaley, 2003).

Se debe tener en cuenta que los perpetradores de violencia doméstica provienen de todos los entornos socioeconómicos, culturales y educativos. El estrés de la pobreza y el abuso de sustancias como el alcohol y las drogas contribuyen al problema.

2. Antecedentes

Dentro de los antecedentes se analiza los resultados de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, misma que fue realizado en la ciudad de Madrid, en la que muestran a las exigencias del trabajo como el factor de riesgo de accidente laboral más importante (32,1%). Dentro del factor de exigencias del trabajo se incluyen aspectos relativos al ritmo de trabajo excesivamente rápido, la presencia de cansancio o fatiga, las instrucciones de trabajo inadecuado o inexistente, la realización de tareas infrecuentes y el exceso de horas continuadas de trabajo, todos ellos propios el cual se establece como carga psicosocial. De acuerdo a este documento, de igual manera se establece que las principales causas de carga psicosocial dan paso a la existencia de problemas tanto físicos como psicológicos, teniendo un aproximado del 20% del personal que se expone a este tipo de riesgo, dando paso a la generación de otros problemas que enferman a la población (Rubio, Díaz, García, & Luceño, 2016).

Se analiza también el tema realizado en el país de Ecuador como es un plan de prevención de riesgos psicosociales realizado por la autora: Moya Evelin, misma que plantea como objetivo general, de diseñar el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales, de igual manera definió como conclusiones los siguientes parámetros. Mediante el análisis la cual estaba enfocada en 21 factores de riesgos psicosociales que se refiere al riesgo del trabajo, exigencias emocionales en la que se encontró una situación desfavorable en 33 empleados, mismo que es un personal desmotivado, por lo que afecta de manera directa en su desempeño individual y colectivo, por lo que es importante aplicar estrategias para erradicar esta problemática existente en la organización, como es un plan de prevención de riesgos psicosociales, de esta manera cumplir por ciertas actividades para mejorar la situación motivacional de los trabajadores (Moya, 2016).

El trabajo elaborado en el país de Ecuador por el autor; Jiménez Luis, con el tema de Identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de una

organización, plantea como objetivo general, determinar factores de riesgos psicosociales. A través de este estudio se define las siguientes conclusiones; se aplicó el método EPSICO V 3.1, mediante la cual se analizó los riesgos psicosociales de una nómina de 20 trabajadores, en la que se obtuvo que el 10% presenta un riesgo elevado en relación al tiempo de trabajo, de la misma manera la cantidad de trabajo que alcanza un riesgo del 75%, siendo los factores principales que afecta al desarrollo individual y colectivo, por no que no se cumple con las políticas de cumplimiento ni objetivos propuestos en cada área, por lo que se ve afectado el desarrollo organizacional (Jimenez, 2018).

El estudio realizado en el país de Ecuador, por la autora Ramírez Gabriela (2018), en el tema propuesto; factores de riesgos psicosociales en el personal del servicio de una organización, en la que se plantea como objetivo general de; analizar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales de las personas de servicio, de la misma forma dan conocer las siguientes conclusiones. Se pudo conocer que los riesgos psicosociales están asociados con la sobrecarga de trabajo en vista que no existe una adecuada asignación, factor que perjudica la integridad del personal, por tal razón es importante que se manejen estrategias cuyo objetivo es reducir el riesgo psicosocial, en beneficio de los objetivos del área.

De igual manera se analiza un estudio realizado por Fiallos (2012) en el país de Ecuador con el tema: Programa para disminuir el riesgo psicosocial del personal de una empresa, realizado por la autora Fiallos Nicole, quien determina como objetivo general, diseñar un programa para disminuir el riesgo psicosocial del personal, de la misma manera define las siguientes conclusiones. Con la aplicación del test ISTAS 21, que se realizó a 25 trabajadores, en la que se obtuvo información importante, como es la existente de problemas psicosociales afectando de esta manera a la salud del personal, por lo que es primordial que se maneja parámetros de cambio, cuyo objetivo esta direccionado al bienestar de los trabajadores, y en base a ello buscar el desarrollo de la organización.

3. Marco Legal

El marco legal de la presente investigación abordó a los factores de riesgos psicosociales, por lo cual se cita el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, específicamente el Decreto Ejecutivo 2393, llamado

también Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, se hace referencia a los riesgos laborables, coordinando las actividades relacionadas con la prevención de riesgos en los establecimientos de trabajo, tal como destaca su artículo.

Art. 11. Obligaciones de los empleadores. - Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

En su párrafo número 2, dice adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad. Así como también en su párrafo 16 comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

En el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, (1404), se mencionan las principales obligaciones de los empleadores y de los trabajadores, entre ellas se citan las que corresponden a la promoción de la salud de los empleados en los establecimientos de trabajo, estableciendo diversas estrategias y mecanismos para lograr la prevención de los riesgos del trabajo y el mantenimiento de la óptima salud del personal que forma parte de la organización.

El empleador debe formular las políticas organizacionales en materia de seguridad y salud del trabajo, velando por el control de los riesgos, incluyendo los de tipo psicosocial, así como la prevención de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Normas legales del método Ista 21

El método CoPsoQ-istas21, tanto en lo que se refiere al contenido científico como al proceso de intervención, cumple con los requisitos legales de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Dichos requisitos están regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (a partir de ahora LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 38/1997, de 17 de enero (a partir de ahora RSP). Las características del método desarrolladas hasta ahora suponen el cumplimiento de los principales requerimientos legales (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2018).

La norma NTP-443, se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSHT o Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Es decir, la puesta al día de la norma antes mencionada, utilizando otra como la NTP-926, la misma que resume y explica cronológicamente algunos apartados contenidos en la aplicación o norma NTP-443.

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

Con la metodología se establece la forma en la cual se desarrolló el estudio, determinando tanto la tipología, la estructura de las variables, la técnica e instrumentos, la población y muestra, y el análisis de datos, que son procesos necesarios para tener resultados coherentes con los objetivos de investigación planteados.

2.1. Tipo de estudio

El estudio descriptivo se utiliza para analizar cómo se ve el fenómeno y sus componentes y cómo se comportan. Permiten la medición de uno o más atributos para describir en detalle el fenómeno fundamentalmente estudiado. Por ejemplo, la investigación en el campo de las ciencias sociales implica la descripción de características que pueden identificar diferentes elementos y composiciones y sus relaciones (Behar, 2013).

El tipo de estudio fue descriptivo, pues mediante este se buscó indagar en los elementos que construyen el ambiente de trabajo del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello y que pueden dar indicios sobre los factores de riesgo psicosociales que influyen de forma directa sobre la salud del profesorado, Consecuentemente, con cada factor identificado, mediante la descripción se logró tener la relación causa – consecuencia de cada uno, y de esta manera tener las bases para la construcción de las acciones de prevención que se instauraran luego de la correspondiente evaluación. También fue cuantitativo y no experimental, a través de la cual se obtuvo información valedera mediante la aplicación de la herramienta de encuestas.

2.2 Definición conceptual y operacional de las variables

Tabla 2.
Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	La OIT ha descrito los factores psicosociales como la interacción entre la forma en que el trabajador desarrolla sus actividades, el lugar en que las desarrolla, las condiciones ambientales, y sus capacidades y necesidades del individuo. ISTAS 21.- Es una herramienta de evaluación de aspecto laboral n de riesgos de Naturaleza psicosocial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el contexto de trabajo personal docente. 2. Evaluar riesgo Psicosociales 3. Estructurar estrategias 	<p>Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo.</p> <p>Condiciones de empleado y de trabajador.</p> <p>Daños y efectos en la salud</p> <p>Dimensiones psicosociales</p>	<p>Edad</p> <p>- Sexo</p> <p>- Experiencia laboral</p> <p>-Tiempo de trabajo en el área.</p> <p>- Exigencias psicológicas</p> <p>-Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>- Apoyo social en el instituto</p> <p>- Compensaciones</p> <p>- Doble presencia</p> <p>-Acoso escolar</p>	Metodología CoPsoQ-istas21

1.3. Técnicas e instrumentos

Para la aplicación de la herramienta de “encuesta” se contó con la autorización de las autoridades de la Institución Superior Tecnológico Luis Tello, para conocer los factores de riesgos psicosociales de los docentes. La encuesta se aplicó de manera virtual a los 25 docentes que ejercen actividades académicas en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello.

Metodología CoPsoQ-istas21

La metodología CoPsoQ-istas21 según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2018), se fundamenta en:

Un proceso de intervención participativo formalizado y pautado paso a paso, basado en la lógica preventiva, la investigación y la normativa de prevención de riesgos laborales y en la experiencia de acción en las empresas. Todas las fases del proceso preventivo “contiene un orden de procedimientos”, desde el acuerdo para utilizar el método, pasando por la fase de obtención de la información hasta el acuerdo de las medidas preventivas en origen (p. 5).

El principal instrumento que se utilizó en la presente investigación se basó en la metodología CoPsoQ-istas21, a través de la cual se buscó evaluar los riesgos de tipo psicosocial presentes en las actividades académicas del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello. Instrumento avalado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España, y cuyos resultados garantizan la estructuración de acciones preventivas eficientes.

2.4. Población y muestra

La población se encuentra constituida por los 25 docentes que ejercen actividades académicas en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello, de ellos 18 género masculino y 7 femeninas, y que se encuentran expuestos a riesgos psicosociales, y que consecuentemente, producen enfermedades profesionales que afectan a su desempeño. Al tener una población reducida, era necesario aplicar el cuestionario a toda la población.

2.5 Análisis de datos

En este apartado se describió como fue procesada la información obtenida mediante las técnicas e instrumentos de recolección ya mencionados, especificando el programa utilizado para el procesamiento (Office EXCEL).

Dimensiones de evaluación

Es importante mencionar que el método CoPsoQ-istas21, permite realizar una evaluación y la prevención de los riesgos Psicosociales, en empresas con 25 o más trabajadores, por esta razón se tomó en cuenta dicha herramienta para definir la prevención de riesgos psicosociales en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas.

Finalidad preventiva

El método CoPsoQ-istas21, se le define como un instrumento de evaluación mismo que se orienta a la prevención, así como identifica y, localiza los riesgos psicosociales, a través de los cuales va a presentar un panorama claro de la problemática y, en base a ello diseñar e implementar medidas preventivas, con el fin de evitar los riesgos psicosociales de los 25 docentes que ejercen actividades académicas en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados

Dentro de los siguientes análisis se describe el contexto de trabajo del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello, de igual forma se identifica los riesgos psicosociales que pueden presentar en las actividades académicas del personal docente, y en base a ello buscar plantear estrategias que permitan prevenir, este tipo de riesgo que afecta el desempeño.

Del grupo de encuestados, se identificó la edad de los docentes del instituto en la que dan a conocer que el 53% presentan más de 45 años, de igual manera con el 47%, mencionan menos de 31 años, como se establece se cuenta con personal con ardua experiencia.

Tabla 3.

Edad

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 31 años	14	47
Más de 45 años	16	53
TOTAL	30	100

Del grupo de encuestados, se define el género que presentan los docentes, es decir que el 60% son de género masculino, y el 40% son de género femenino, a través del cual se identifica los riesgos psicológicos.

Tabla 4.

Género

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	18	60
Femenino	12	40
TOTAL	30	100

De acuerdo con la encuesta aplicada se evidenció que el 53% a veces pueden realizar su trabajo y lo mantienen al día, mientras que el 27% asegura que no y el 20% dice que si lo puede realizar, esto demuestra que la mayoría de los encuestados menciona que, por razones

ajenas a la institución, solo a veces logra realizar su trabajo y mantenerlo al día, debido a que se presentan diversos imprevistos que en muchos de los casos los hacen posponer sus trabajos.

Tabla 5.

Realización del trabajo y mantenerlo al día

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	20%
No	8	27%
A veces	16	53%
TOTAL	30	100%

Conforme la encuesta aplicada se evidenció que el 60% afirma que a veces tiene que tomar decisiones complicadas en su trabajo, mientras que el 27% manifiesta que si tiene que tomar estas decisiones y el 13% asegura que no, de manera que la mayor parte de los encuestados afirma que es parte de su labor como docentes la toma de decisiones complicadas y que van de acuerdo a las necesidades de la institución, por lo cual en ciertos casos deben realizarlo, a fin de alcanzar los objetivos que se proponen.

Tabla 6.

Toma de decisiones complicadas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	27%
No	4	13%
A veces	18	60%
TOTAL	30	100%

En relación a la información obtenida se evidencia que el 43% de los encuestados menciona que si tienen desgaste emocional dentro de su jornada de trabajo, mientras que el 33% manifiesta que a veces y el 23% dice que no, evidenciando que la mayoría de los trabajadores si tienen desgaste emocional ya que deben enfrentarse a diversos problemas personales y laborales que en muchas ocasiones afectan su rendimiento y desenvolvimiento diario.

Tabla 7.

Desgaste emocional en el trabajo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	43%
No	7	23%
A veces	10	33%
TOTAL	30	100%

Según la información levantada a través de las encuestas se evidenció que el 53% solo a veces influye su opinión, el 37% menciona que no y el 10% asegura que sí. Determinando que la mayor parte de los encuestados opina que solo a veces su opinión influye en la carga laboral, por lo que en muchos de los casos el trabajo se torna pesado y tienden a tener complicaciones para llevar al día las cosas propias de la jornada.

Tabla 8.
Influencia de opinión

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	10%
No	11	37%
A veces	16	53%
TOTAL	30	100%

De acuerdo con la investigación de campo se evidenció que el 50% de las personas menciona que a veces puede tomarse un tiempo de descanso dentro del trabajo, mientras que el 30% asegura que si y el 20% dice que no. Determinando que la mayor parte de los encuestados asegura que a veces si tiene tiempo de tomarse un descanso entre el tiempo que está dentro de la institución, por lo cual puede relajar su mente y realizarlo de mejor manera.

Tabla 9.
Tiempo de descanso

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	30%
No	6	20%
A veces	15	50%
TOTAL	30	100%

Conforme los encuestados se observó que el 53% menciona que su trabajo si les permite obtener nuevos conocimientos, mientras que el 27% afirma que no aprende nuevas cosas, y el 20% manifiesta que a veces. Determinando que la mayor parte de los encuestados destaca que si obtienen nuevos conocimientos factor que es de mucha ya que deben prepararse para impartir nuevas estrategias, por lo cual estudian y van actualizando su conocimiento para satisfacer las necesidades académicas de la institución, sin embargo, esto demanda amplio tiempo y responsabilidades que generan presión en el personal que labora dentro de la misma.

Tabla 10.

Obtención de nuevos conocimientos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	16	53%
No	8	27%
A veces	6	20%
TOTAL	30	100%

Conforme la encuesta aplicada se evidenció que el 63% asegura que, si conoce que tareas son de su responsabilidad, mientras que el 23% manifiesta que a veces si tiene claras cuáles son sus tareas y el 14% manifiesta que no las conoce, estableciendo que la mayor parte de los encuestados tiene claras cuáles son sus responsabilidades en torno a las tareas que desarrolla, debido a que llevan una planificación establecida y que está acorde a las exigencias de la institución.

Tabla 11.

Responsabilidad en tareas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	19	63%
No	4	13%
A veces	7	23%
TOTAL	30	100%

De acuerdo con la información levantada se estableció que el 57% menciona que a veces si considera que las tareas deben realizarse de otra manera, mientras que el 27% asegura que no y el 16% dice que sí. Estableciendo la mayoría de los encuestados considera que en algunas ocasiones las tareas si deben realizarse de otra manera o aplicar la improvisación de forma que estas sean más sencillas y a su vez cumplan con los objetivos esperados y genere los beneficios que se esperan en un tiempo óptimo.

Tabla 12.

Realización de tareas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	17%
No	8	27%
A veces	17	57%
TOTAL	30	100%

De acuerdo con la información obtenida se evidencio que el 50% de los encuestados aseguran que a veces si reciben ayuda y apoyo de sus jefes en torno a las actividades que desarrollan dentro de la jornada laboral, mientras que el 27% manifiesta que si la reciben y el 23% dice

que no. Determinando que la mayor parte de ellos encuestados destaca que solo a veces tienen ayuda en alguna circunstancia por parte de sus jefes, caso contrario no, pero consideran que es importante que los directivos que tienen más experiencia contribuyan con el personal, de manera que este pueda resolver cualquier inquietud o conflicto en torno al cargo que desempeña.

Tabla 13.

Ayuda y apoyo laboral

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	27%
No	7	23%
A veces	15	50%
TOTAL	30	100%

Tabla 14.

Preocupación por despido o no renovación de contrato

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	47%
No	11	37%
A veces	5	17%
TOTAL	30	100%

De acuerdo con la encuesta aplicada se evidenció que el 47% si tiene preocupación por ser despedido o que no renueven su contrato, mientras que el 37% asegura que no y el 16% considera que a veces si tiene la preocupación, evidenciando que la mayor parte de los encuestados asegura que si se preocupa por ese tema, ya que es complicado encontrar otro trabajo que les brinde estabilidad laboral, por lo cual es de su interés mantenerlo.

De acuerdo con la investigación de campo se evidenció que el 53% de los encuestados menciona que a veces se preocupan por realizar tareas ajenas a su cargo, mientras el 27% manifiestan que no y el 20% afirma que si, evidenciando que la mayor parte de los encuestados mencionan que a veces si se encuentran preocupados ya que en ocasiones tienen que realizar tareas que no son de su competencia por el bien de la institución, lo cual les coloca en una situación preocupante, pues no tienen suficiente conocimiento y no lo harán de manera científica y efectiva.

Tabla 15.

Tareas ajenas a su cargo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	20%
No	8	27%
A veces	16	53%
TOTAL	30	100%

De acuerdo con la encuesta aplicada se evidenció que el 47% de los encuestados mencionan que a veces reciben el reconocimiento que merecen, mientras que el 30% dice que si recibe los reconocimientos y el 23% manifiestan que en él trabajo no reconocen su esfuerzo. Determinando que la mayor parte de los encuestados consideran que solo a veces se les reconoce los méritos que realiza, lo cual no es muy favorable porque no se sienten motivados y valorados en el desempeño de sus funciones.

Tabla 16.

Recibe el reconocimiento que merece

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	30%
No	7	23%
A veces	14	47%
TOTAL	30	100%

De acuerdo con la encuesta aplicada se evidenció que el 63% de los encuestados a veces piensan en cosas del hogar dentro de su jornada laboral, mientras que el 23% menciona que no y el 14% sí. Evidenciando que existe una alta posibilidad de riesgo psicosocial dentro de la institución, todo esto provoca que el personal sufra de estrés o de agotamiento emocional mientras esta en el trabajo lo que causa ausentismo laboral.

Tabla 27.

Ausencia laboral

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	13%
No	7	23%
A veces	19	63%
TOTAL	30	100%

3.2 Propuesta

Con el tiempo y especialmente con los cambios socioeconómicos, las transformaciones significativas en el mundo del trabajo están aumentando cada vez más, lo que resulta en un aumento de los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales se consideran riesgos que afectan principalmente la salud mental de los trabajadores. Este tema ha sido objeto de gran atención por parte de varios profesionales, por lo que está en juego la salud mental. Según la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es el estado de bienestar en el que un individuo se da cuenta de sus habilidades, puede hacer frente al estrés normal de su vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera y puede contribuir para la comunidad en la que opera. Sin embargo, estudios en Europa concluyen que hay cada vez más riesgos relacionados con el estrés en el mundo del trabajo, lo que aumenta los problemas de salud mental para los trabajadores.

Según Ramos (2001), si el estrés se define en la relación del hombre con su mundo, puede manifestarse en todas las áreas de la vida: en la vida personal e íntima, en la vida familiar, en la vida cívica, en vida laboral. De esta manera, al ser el estrés relacionado con el trabajo, cae dentro del alcance de Seguridad y Salud en el Trabajo. Algunas de las causas relacionadas con el estrés laboral pueden ser una carga de trabajo excesiva o deficiente, falta de reconocimiento por un buen desempeño profesional, falta de apoyo y / o cooperación de colegas o gerentes, exposición a prejuicios relacionados con la edad, sexo, raza, etnia o religión, la ocurrencia de violencia, amenazas o acoso. Por lo tanto, estas causas causarán graves consecuencias para los trabajadores a nivel emocional, conductual y fisiológico.

En consecuencia, todos los aspectos del diseño y gestión del trabajo y el contexto organizacional que puede causar daño físico o psicológico. Estos riesgos se identificaron como problemas que pueden estar presentes en el trabajo, como estrés laboral, acoso, violencia, depresión, agotamiento. A pesar de estas realidades, en el marco legal ecuatoriano la Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo impone medidas para mejorar la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Con respecto a la gestión de los riesgos psicosociales, de acuerdo con el artículo 1 el empleador tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. De este conjunto de factores se desprende la importancia de reducir los riesgos

psicosociales en las empresas ecuatorianas y específicamente en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas.

3.2.1 Objetivos de la propuesta

3.2.2 Objetivo general

Desarrollar estrategias acordes a los riesgos psicológicos identificados en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas

3.2.3. Objetivos específicos

- Estructurar acciones para disminuir el estrés derivado de factores psicológicos en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas.
- Plantear estrategias para disminuir los conflictos entre docentes.
- Establecer programas de ayuda y soporte psicológico para el personal.

3.2.4. Justificación

El desarrollo de la propuesta tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo para que el personal del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, a través de la estructuración de acciones de corto, mediano y largo plazo. Las estrategias son la base para construir un ambiente laboral favorable para el personal, atendiendo sus principales demandas psicológicas y emocionales. Las actividades que describen cada estrategia se fundamentan en la comunicación de información, la generación de conocimiento para identificar el estrés e integración de ejercicios físicos que puedan mejorar la siquis de los profesores. El resultado son estrategias cognitivas y conductuales que permitan al individuo saber cómo lidiar con los efectos de los riesgos psicológicos.

3.2.5. Fundamentos estratégicos de la propuesta

Las estrategias para la aplicación de acciones preventivas se dividen en tres; prevención primaria, secundaria y terciaria. Estos tres niveles están asociados a los tiempos de ejecución y cumplimiento; corto, mediano y largo respectivamente.

La estrategia de prevención primaria tiene como objetivo reducir los riesgos en el lugar de trabajo, así como promover un ambiente de trabajo saludable. Es una prevención que se centra en los factores de riesgo, al mitigar la presentación cuantitativamente, para anticipar las formas en que el estrés puede afectar a la organización. Es un tipo de prevención utilizada para modificar los factores de estrés, disminuyéndolos o reduciéndolos, que implican cambios a nivel estructural, tanto en términos de contenido como de procedimientos en la organización. Un ejemplo de esta prevención es la reconcepción del trabajo, que promueve la variabilidad de habilidades, identidad, significado, autonomía y retroalimentación. Con respecto al individuo, la prevención primaria tiene como objetivo aumentar sus habilidades para controlar la intensidad y la frecuencia de los factores de estrés, con el objetivo de mejorar el estilo de vida del trabajador. De esta manera, la prevención primaria tiene como objetivo principal en el individuo, actuar sobre el origen de las causas del estrés, y así poder ayudar a lidiar con el estrés de una manera constructiva y saludable.

La estrategia de prevención secundaria se centra en las medidas correctivas, que intervienen al comienzo de los trastornos, para no desarrollarse y poder restaurar la normalidad en la organización y el individuo. Este tipo de prevención se centra principalmente en los empleados que ya tienen algún tipo de trastorno, esencialmente con el objetivo de ayudar a lidiar con los factores de estrés, aumentando así sus capacidades para lidiar con el estrés. Cabe señalar que la prevención secundaria tiene como objetivo controlar las respuestas al estrés mediante la corrección de los primeros signos de perturbaciones, tanto a nivel individual como organizacional, como la creación de un grupo de apoyo dentro de la organización. Las directrices de intervención para la prevención secundaria son:

- a. Transmisión de información.
- b. Desarrollo del conocimiento sobre el estrés.

- c. Desarrollo de estrategias cognitivas y conductuales que permitan al individuo saber cómo lidiar con el estrés percibido.
- d. Entrenamiento de relajación muscular.

La estrategia de prevención terciaria, a su vez, ya está dirigida a los síntomas de los trastornos, con el objetivo de rehabilitación y recuperación de las personas afectadas por las consecuencias negativas del estrés u otros trastornos. Este tipo de prevención se caracteriza por su naturaleza terapéutica, cuyo objetivo es el tratamiento de los empleados que ya muestran enfermedades o discapacidades. La prevención terciaria se guía por la intervención tanto a nivel organizacional como individual, con miras a reducir los costos asociados con el estrés, así como el sufrimiento individual causado por el estrés. A nivel de la organización, la intervención más adecuada para este tipo de prevención se caracteriza por la creación de programas para la reintegración de los trabajadores y la intervención en situaciones de crisis. A nivel individual, algunas acciones de intervención son los programas de apoyo a los empleados, como la psicoterapia y el asesoramiento.

Actividades de corto plazo

Las intervenciones a corto plazo son aquellas con el nivel más alto de prioridad, por lo que son las más prioritarias en la intervención. Sujetos a este tipo de prioridad están los factores: demandas emocionales, ritmo de trabajo, satisfacción laboral, significado del trabajo, claridad o transparencia del rol, comportamiento ofensivo y roles de conflicto de trabajo.

El factor de las demandas emocionales constituye una prioridad a corto plazo porque es el factor con los niveles más altos, lo que constituye un riesgo para la salud, por lo que concluye que los empleados de la función en cuestión perciben que el trabajo afecta negativamente sus sentimientos, particularmente durante su trabajo, por lo tanto, es importante intervenir en esta situación para reducir la forma negativa en que el trabajo afecta sus sentimientos. La intervención debe enfocarse en el nivel organizacional mediante la reorganización de la evaluación del trabajo por turnos y la comunicación y a nivel individual a través de la capacitación competencias psicosociales y comunicacionales. Los docentes de la función en cuestión son los primeros en quejarse de las demandas emocionales a las que están expuestos, ya que trabajan todos los días, están expuestos a cualquier tipo de situación y cualquier reacción por parte de padres de familia y estudiantes. Un ejemplo de esto es cuando hay una

agresión por parte del estudiante contra el maestro, es decir, esta situación ya influirá negativamente en sus sentimientos y su trabajo, y estas son situaciones muy comunes en esta función, lo que justifica el entrenamiento de habilidades psicosociales y comunicativas. Es decir, un espacio donde puedan hablar sobre eventos y al mismo tiempo entrenar situaciones similares y cómo resolverlas.

El factor de riesgo de la tasa de trabajo también es una prioridad, ya que los docentes sienten que no pueden controlar su tiempo de trabajo y luego trabajan muy rápido para realizar su trabajo. Aunque no hay resultados que presenten un riesgo para la salud, las asociaciones significativas muestran que hay efectos negativos para aquellos que están expuestos a una mayor tasa de trabajo, es decir, la percepción de una mayor tasa de trabajo está asociada con síntomas como el estrés, el agotamiento, los problemas para dormir y el estrés somático, siendo uno de los factores con mayor correlación con los síntomas, de ahí la prioridad de la intervención.

Con respecto a los horarios de trabajo y la forma en que lo organizan, los docentes tienen control total sobre sus tareas y el tiempo que las realizan, es decir, sus horas son 8 diariamente y durante esas horas tienen que hacer el trabajo. El servicio que se les ha prestado, como tal, tienen cierta autonomía y libertad para hacerlo. Sin embargo, lo que indican los resultados es que algunos empleados no saben cómo organizar su tiempo de trabajo de acuerdo con las tareas que tienen que hacer, lo que puede provocar estrés, por lo que la intervención de un programa de control de tiempo implica ayudar estos empleados para gestionar mejor su tiempo de trabajo, reuniendo a todos los empleados e intercambiando opiniones, de modo que aquellos que no sienten un alto ritmo de trabajo puedan ayudar a quienes lo hacen.

La satisfacción laboral, a su vez, es un factor que presenta valores intermedios, sin embargo, se asocia con síntomas como estrés, agotamiento, estrés cognitivo y síntomas depresivos, lo que puede significar que los empleados no están muy satisfechos con sus condiciones de trabajo y aplicación de sus necesidades. Para aumentar la satisfacción de los maestros, los programas de trabajo familiar pueden usarse a nivel organizacional. Una vez más, este factor cumple con las condiciones físicas y emocionales inherentes a la función, ya que están expuestos a cualquier tipo de comportamiento.

Otro factor sujeto a la intervención a corto plazo es el significado del trabajo, ya que es un factor de riesgo estrechamente relacionado con diversos síntomas, como el estrés, el agotamiento, el estrés somático, cognitivo y los síntomas depresivos. Esto significa que cuando los docentes se sienten menos significativos en su trabajo, es decir, cuando no pueden relacionarlo con otros valores y el trabajo no tiene un valor afectivo para ellos, tienden a experimentar los síntomas referidos, por lo que es importante intervenir inmediatamente en sus síntomas, a través de programas de manejo del estrés a nivel individual.

La claridad o transparencia del documento, como los factores mencionados anteriormente, está relacionado con síntomas como el estrés, el estrés cognitivo y los síntomas depresivos, lo que puede significar que los objetivos y responsabilidades de los docentes no están claros o bien definidos, lo que provoca estrés, entre otros. Las intervenciones a nivel organizacional o de trabajo / tarea pueden ser la reestructuración del trabajo, ya que reduce la ambigüedad de los roles y, en consecuencia, los síntomas asociados con él. Los empleados conocen el trabajo que tienen que hacer, ya que tienen una gama de servicios y cada día hacen uno diferente, sin embargo, esto no siempre sucede.

El comportamiento ofensivo es un factor de riesgo muy alto en esta función (inspección), ya que una vez que están en contacto con estudiantes y padres de familia, están expuestos a todo tipo de comportamiento. Es quizás uno de los factores más importantes e influyentes para los docentes porque se trata de altos niveles de insultos, provocaciones verbales, acoso moral y sexual y violencia. Como consecuencia de estos niveles, los maestros muestran estrés, problemas para dormir y síntomas depresivos. Con el fin de crear herramientas para los docentes, la institución debe proporcionar capacitación sobre seguridad personal preventiva, en la que abordaron varios tipos de defensa personal. También es importante crear reuniones donde las víctimas puedan hablar sobre lo que sucedió y cómo afectó su trabajo y su vida personal. Los docentes a menudo están expuestos a insultos y agresiones físicas y verbales, y es una de las mayores quejas a nivel laboral, por lo que muchos de ellos solicitan dejar el trabajo y ser reemplazados en otros trabajos de tipo administrativo. Además del acto de violencia en sí mismo, el hecho de que no reciban asistencia adecuada en situaciones legales puede aumentar los niveles de estrés, síntomas depresivos y problemas para dormir, lo que requiere intervención a ese nivel.

Al igual que el anterior, los conflictos de roles de trabajo o conflictos laborales, es un factor al que los empleados analizados a menudo están expuestos, porque trabajan en equipos rotativos y estos equipos son multinivel. Como tal, a menudo hay fricciones entre colegas o en un nivel ético, contradicciones entre las demandas del trabajo y sus valores. Quienes más experimentan este tipo de conflicto son los docentes de planta y este grupo será el foco de la intervención. Una de las estrategias a tener en cuenta a nivel organizativo será la reestructuración del trabajo, ya que tiene como objetivo reducir el conflicto. A nivel individual, una vez más, los programas de capacitación en gestión de conflictos que implican juegos de roles son estrategias apropiadas para los directores.

Tabla 18.
Actividades de corto plazo

<i>Nivel de intervención</i>		<i>Fase de prevención</i>				
<i>Primaria</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Secundaria</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Terciaria</i>	<i>Objetivos</i>	
<i>Organización</i>	Programas de aumento de control de tiempo de trabajo	Reducir el ritmo de trabajo	Implementación de sistemas de seguridad.	Reducir los valores de comportamiento ofensivo y sus consecuencias.	Apoyo legal después de casos de violencia.	Reducir y eliminar los valores del comportamiento ofensivo y sus consecuencias.
<i>Trabajo/ Tard laboral</i>	Reestructuración	<ul style="list-style-type: none"> Reducir las demandas emocionales y los conflictos laborales. Aumentar la claridad del papel de trabajo 	Entrenamiento de resolución de conflictos.	Reducir los valores de los conflictos laborales.	Programas de regreso al trabajo después del permiso médico	Reduce y elimina los síntomas que son consecuencia de factores psicosociales.
<i>Individual</i>	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en habilidades psicosociales y de comunicación. Programa de manejo del estrés. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el nivel de significado del trabajo. Reducir los valores de las demandas emocionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de relajación muscular Apoyo social Consejos 	<ul style="list-style-type: none"> Reducir los valores del ritmo de trabajo Reducir los valores de comportamiento ofensivo y sus consecuencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo psicológico Reuniones grupales de apoyo Programas de asistencia (salud) 	Reduce y elimina los síntomas que son consecuencia de factores psicosociales.

3.2.7. Actividades de mediano plazo

Las intervenciones a medio plazo en comparación con las intervenciones a corto plazo no son tan prioritarias, pero no prescinden de un enfoque detallado como las anteriores, ya que son intervenciones que deberían considerarse en un futuro próximo y que se presentan como un activo por el rol y la institución. Los factores de riesgo a tener en cuenta en este tipo de intervenciones son: compromiso con el lugar de trabajo, calidad de liderazgo, inseguridad laboral, confianza horizontal, conflicto familiar-laboral y previsibilidad.

El compromiso con el lugar de trabajo es un factor que, aunque no registra niveles muy bajos, está relacionado con el estrés y los síntomas depresivos, lo que significa que los docentes cuando no se sienten física o emocionalmente involucrados en el trabajo experimentan síntomas depresivos y estrés. Una estrategia para aumentar el compromiso con el lugar de trabajo y así reducir los síntomas serían las reuniones entre empleados, con el fin de intercambiar opiniones y sugerencias para mejorar.

La calidad del factor de liderazgo se basa en la percepción negativa que los docentes tienen del liderazgo, y no sienten que el liderazgo haya jugado un buen papel como líder. Este factor, además de los niveles reducidos, está relacionado con los síntomas depresivos, lo que significa que puede haber una falla en el liderazgo que afecta negativamente a los empleados. Para intervenir en este factor, existen varias estrategias para aumentar la calidad del liderazgo, como reunirse regularmente con los miembros del equipo funcional y definir objetivos claros. Una de las sugerencias de los directores es precisamente más monitoreo por parte del coordinador general durante su trabajo, pues las quejas recaen en que los superiores no los acompañan y no conocen las dificultades que están experimentando, particularmente en la mayoría de los casos.

La inseguridad laboral es un factor de riesgo asociado con los síntomas depresivos, lo que significa que los empleados perciben cierta precariedad en las condiciones laborales relacionadas con las enfermedades laborales y en una perspectiva contractual relacionada con el pago y las horas de trabajo. Una estrategia a adoptar en este caso se centraría en mejorar las condiciones de trabajo, sin embargo, es difícil de cambiar ya que la profesión les exige que trabajen bajo factores de estrés, lo que hace que sea imposible controlar las enfermedades en el trabajo. Sin embargo, un posible cambio sería cambiar las horas de trabajo, es decir, el

trabajo de reestructuración. Este factor es visto entre los docentes como uno de los más preocupantes, ya que la mayor queja es y probablemente siempre serán sus condiciones de trabajo. Como tal, estas condiciones adversas pueden provocar síntomas depresivos y deben tratarse.

Los bajos niveles de confianza horizontal sugieren que los docentes no confían entre sí y que puede haber una posible retención de información por parte de ellos, lo que a su vez provoca estrés y agotamiento. Las posibles estrategias serían trabajar en las relaciones entre colegas, crear programas de creación de equipos y actividades de trabajo adicionales. Los miembros del equipo funcional deben estar expuestos a situaciones en las que deben trabajar juntos para superar la adversidad, desarrollar la confianza y el espíritu de equipo. Este factor puede estar relacionado con conflictos laborales, ya que siempre hay docentes que no se entienden o que sus ideas no se ajustan a las de otros colegas. Los maestros afirman que no hay confrontación de ideas entre ellos y que a menudo hay intrigas que nunca se resuelven y que esto puede conducir a algo más serio e irreversible, lo que puede conducir a la retención de información entre ellos.

El conflicto trabajo - familia se caracteriza por la interferencia negativa del rol familiar en el rol laboral, lo que hace que estos intereses entren en conflicto, haciéndolos incompatibles. En este caso, el conflicto lleva a los empleados a experimentar estrés y síntomas depresivos. Una posible estrategia de intervención son las actividades que involucran a la familia y el trabajo, actividades conjuntas, sin embargo, dado que puede tener un carácter poco realista, las estrategias podrían pasar por una mayor flexibilidad de horarios y siempre que necesiten ayuda, horas o días para dedicar a la familia, la institución debe ser flexible.

El último factor a tener en cuenta en la intervención a medio plazo es la previsibilidad, lo que significa que los empleados no tienen información adecuada u oportuna para adaptarse a posibles cambios en su trabajo y que a veces afectan sus vidas. Las intervenciones a este respecto se refieren a la comunicación entre el jefe y el subordinado, promoviendo reuniones específicas.

Al igual que las intervenciones a corto plazo, las intervenciones a mediano plazo también tienen factores con consecuencias negativas como el estrés, el agotamiento y los síntomas depresivos.

Tabla 19.

Actividades de mediano plazo

<i>Nivel de intervención</i>	<i>Fase de prevención</i>					
	<i>Primaria</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Secundaria</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Terciaria</i>	<i>Objetivos</i>
Organizacional	Plan de prevención de riesgos psicosociales.	Prevenir e intervenir bajo riesgos psicosociales, controlándolos.	• Comunicación • Reuniones específicas.	Aumentar el compromiso con el lugar de trabajo y la previsibilidad.	Red de apoyo instrumental	• Reduce y elimina los síntomas que son consecuencia de factores psicosociales. • Aumentar el apoyo social
Trabajo/ Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Estructuración el trabajo • Flexibilidad de horario 	Reducir los valores de inseguridad laboral y conflicto familiar-laboral.	Establecimiento de objetivos	Incrementar la calidad de liderazgo	-	-
Individual	Programas de promoción de la salud.	Reducir los niveles inseguridad laboral.	Trabajo en equipo	Aumentar el nivel de confianza horizontal.	Programas de asistencia y asesoramiento para familias y empleados.	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce y elimina los síntomas que son consecuencia de factores psicosociales. • Disminuir los conflictos familiares y laborales.

3.2.8. Actividades de largo plazo

Teniendo en cuenta que las intervenciones de alta prioridad son a corto plazo y luego a medio plazo, las intervenciones a largo plazo son aquellas que pueden aplicarse más adelante, lo que significa que las estrategias ya no tendrán un carácter tan específico. Además, casi todas las intervenciones a tener en cuenta ya se han mencionado, ya que se consideran prioritarias, por lo que las estrategias presentadas en este nivel serán menos amplias. Los factores que son el objetivo de las estrategias de intervención a largo plazo son: variación del trabajo, apoyo de colegas, apoyo de los superiores, justicia y respeto, demandas para ocultar emociones, influencia en el trabajo y demandas cuantitativas.

Para aumentar la percepción de la variación del trabajo, se propone, de forma similar a las estrategias anteriores, crear nuevas tareas y nuevas actividades en la función, es decir, estructurar el trabajo, con miras a desarrollo de tareas más creativas y ricas en contenido, que a su vez aumentan la variación del trabajo. Como se mencionó anteriormente, los docentes sienten poca variación en su trabajo, son apropiados para decir que a menudo tienen horarios y servicios repetidos en la misma semana, y que se podrían hacer nuevos servicios, ya que esto podría incluso aumentar la motivación en el trabajo.

Es crucial, en una institución, contar con el apoyo de colegas y superiores, sin embargo, esto no siempre sucede, estos dos factores muestran valores bajos en comparación con lo que sería ideal. Se relaciona el requisito de ocultar emociones, en el que los empleados ocultan emociones, reacciones y opiniones negativas de colegas, superiores y estudiantes. Por lo tanto, y una vez más, como ya se discutió, para ampliar estos apoyos y reducir estos requisitos, es esencial crear redes de apoyo por parte de la administración, donde brinden momentos de conversación. Para aumentar el apoyo de los colegas, es esencial proporcionar momentos de trabajo adicionales que de alguna manera creen ayuda mutua y los hagan depender conjuntamente entre sí.

Dado que los empleados perciben que existe cierta injusticia al resolver problemas, valorar y distribuir el trabajo y poca influencia en el trabajo, es necesario involucrarlos en la toma de decisiones y la resolución de problemas, desarrollando una conferencia de trabajo participativo.

A nivel de los gerentes intermedios, parece ser que ellos son los que más sienten demandas cuantitativas en relación con los subordinados, lo que significa que perciben que su carga de trabajo es demasiado para el tiempo que tienen para cumplirla. Para superar este problema cuando los docentes participan en la resolución de problemas de salud ocupacional, se reducen las demandas laborales, se incrementa el apoyo social y se reducen los niveles de estrés. Por lo tanto, corrobora, una vez más, que los docentes deben participar en los procesos de resolución de problemas y la participación activa en la toma de decisiones.

El plan de intervención presentado debe discutirse con los docentes y la dirección, para que sea un plan adaptado a la realidad del trabajo. La propuesta presentada trató de ser lo más realista y adecuada posible, sin embargo, la colaboración de la institución es necesaria para ajustarla, si es necesario, y aplicarla teniendo en cuenta la conjetura de la función y la institución.

3.2.9 Desarrollo de las estrategias

Tabla 20.

Estrategias de corto plazo

Tipo de Prevención	Estrategias	Acciones	Periodicidad	Costo
Prevención Primaria	Programas de aumento de control de tiempo	Creación de un programa enfocado en aumentar el control individual del tiempo de trabajo.	Anual	500 \$
	Reestructuración laboral	Creación de nuevas tareas y nuevas rutas (por ejemplo, control de entradas u otros).	Anual	- \$
	Capacitación en habilidades psicosociales y de comunicación.	Llevar a cabo una capacitación personal que involucre capacitación en habilidades a través de prácticas, tales como dinámicas de grupo, discusión constructiva y simulaciones reales.	Semestral	600 \$
	Programa de manejo del estrés	Creación de un programa de estrés que implica capacitación sobre cómo lidiar con el estrés y el monitoreo en el lugar de trabajo analizando las fuentes de estrés.	Semestral	250 \$
	Implementación de sistemas de seguridad.	Crear un sistema de seguridad en caso de agresión y episodios de violencia y acoso, a través de un número de teléfono específico que llame a la policía y al centro de comando de tráfico, para que haya una intervención rápida.	Cuando sea necesario	500 \$
Prevención Secundaria	Entrenamiento de resolución de conflictos.	Lleve a cabo sesiones de capacitación en las que se aborden los tipos de conflicto en el lugar de trabajo y las formas de combatirlo, incluidas las estrategias para manejar las emociones en situaciones de conflicto y el uso de una comunicación efectiva, a través del juego de roles, la dinámica de grupo y discusiones constructivas.	Semestral	500 \$
	Subtotal			1.350 \$

	Tipo de Prevención	Estrategias	Acciones	Periodicidad	Costo
Prevención Terciaria		Técnicas de relajación muscular.	Realice 10 sesiones de técnicas de relajación muscular y después de las sesiones proporcione un folleto con instrucciones sobre cómo hacerlo en casa.	Semestral	250 \$
		Apoyo social.	Los directores deben estar disponibles para apoyar a los docentes, los profesores hacen una cita con el director y en ese momento exponen sus problemas; cuando hay episodios de violencia, el superior debe acompañar al empleado en los primeros 2 días de trabajo después del episodio; los docentes deben tener una oficina donde puedan exponer cualquier problema, ya sea emocional, profesional o familiar;	Cuando sea necesario	- \$
		Asesoramiento: creación de una oficina de apoyo psicológico y social.	La creación de una oficina de apoyo psicológico y social, con el fin de asesorar a los empleados en todos los aspectos, debe estar compuesta por un psicólogo y un trabajador social.	Cuando sea necesario	300 \$
		Programa de entrenamiento de defensa personal.	Después de haber recibido capacitación preventiva en seguridad personal, estas sesiones deben mantenerse.	Mensual	150 \$
			Subtotal		1.700 \$
		Apoyo legal después de casos de violencia.	En casos de violencia, deben estar acompañados por alguien de la institución, es decir, alguien del departamento legal.	Cuando sea necesario	- \$
		Programas de regreso al trabajo después del permiso médico.	Después de una licencia médica prolongada o por razones psicológicas o accidentes en el trabajo, los docentes deben estar acompañados psicológicamente y durante su trabajo por un técnico de salud;	Cuando sea necesario	200 \$
		Monitoreo psicológico.	Cuando haya signos de estrés en cualquier docente o haya estado expuesto a la agresión, debe estar acompañado psicológicamente una vez por semana durante el tiempo que el técnico lo considere necesario; se deben dar oportunidades para que los docentes propongan psicoterapia; estará ubicado en la oficina de apoyo psicológico y social mencionado anteriormente;	Cuando sea necesario	150 \$
		Reuniones grupales de apoyo - grupo de autoayuda.	Creación de un grupo de autoayuda, con reuniones periódicas para compartir experiencias laborales, incluidas experiencias de violencia y agresión;	Mensual	- \$
		Programas de asistencia (salud).	Los docentes deben estar incluidos en un programa de salud, lo que les permite controlar su estado de salud; se debe crear un boletín interno de salud de la institución, que controle el peso, las grasas, los azúcares, los medicamentos y la presión arterial; El programa puede incluir programas de nutrición y ejercicio.	Mensual	300 \$
		Subtotal		650 \$	
		Total		3.700 \$	

Tabla 21.

Estrategias de largo plazo

Tipo de Prevención	Estrategias	Acciones	Periodicidad	Costo
Prevención Primaria	Plan de prevención de riesgos psicosociales.	Llevar a cabo un plan de prevención de riesgos teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este diagnóstico y replicarlo en toda la empresa; realizar el análisis de riesgos psicosociales en todas las funciones	Anual	400\$
	Estructurando el trabajo. Flexibilidad de horario	Cambio de horarios, creación de nuevos horarios y horarios Cuando los empleados necesitan horas o días con la familia, por alguna razón, tengan en cuenta la flexibilidad de los horarios	Anual Cuando sea necesario	- \$ 300 \$
	Programas de promoción de la salud.	Creación de folletos informativos con herramientas para tener en cuenta comportamientos saludables, como una dieta equilibrada y pequeños ejercicios; definición de un día para la promoción de la salud, donde profesionales de la salud y el deporte estuvieron presentes para crear conciencia.	Anual	150 \$
	Comunicación	Subtotal Crear una mayor apertura de los canales de comunicación por parte de los directores (responsable de área y coordinador general) promoviendo reuniones semanales con el fin de llevar a cabo escalas, reuniones mensuales con el fin de retroalimentar los resultados reales y esperados, así como el intercambio de opiniones entre docentes, y reuniones esporádicas para resolver posibles conflictos; un grupo prioritario son los docentes con poca experiencia, por lo que se deben promover más reuniones con ellos;	Frecuentemente	850 \$ 250 \$
	Reuniones específicas	El coordinador general debe convocar reuniones específicas con el fin de resolver conflictos o cambios que puedan existir en la función, y debe promover el diálogo entre él y los docentes; también debe adoptar un sistema de comunicación más efectivo para comunicar los cambios de última hora (por ejemplo, SMS a teléfono móvil).	Cuando sea necesario	300 \$
Prevención Secundaria	El establecimiento de objetivos	El coordinador general de la institución debe definir los objetivos mensuales y anuales de manera clara y junto con el equipo funcional, para ser adecuados a la realidad de la función;	Mensual y anual	- \$
	Trabajo en equipo	Promover actividades al aire libre entre el equipo, desarrollando desafíos que conduzcan al trabajo en equipo	Semestral	200 \$
	Red de apoyo instrumental.	Subtotal Creación de una red de apoyo utilizando la red interna de la	Cuando sea necesario	750 \$ 300 \$

Tipo de Prevención	Estrategias	Acciones	Periodicidad	Costo
		institución, con el fin de facilitar canales de salud física y mental (por ejemplo, hacer citas); dejar espacio para sugerencias y preguntas donde los docentes puedan ver sus dudas aclaradas;		
	Programas de asistencia y asesoramiento para familias y docentes.	Al igual que el programa de asistencia al docente, este programa tiene como objetivo crear un espacio de salud para las familias de los empleados, donde puedan tener acceso a profesionales de la salud mental y física; creación de un espacio de asesoramiento en todos los niveles compuesto por un trabajador social y un psicólogo para la familia; Creación de un programa específico y más completo para niños de hasta 10 años.	Cuando sea necesario	250 \$
		Subtotal		550 \$
		Total		2.150 \$

Observación: El Instituto Superior Tecnológico Luis Tello, es una entidad educativa pública, por lo que las actrices y actores de las estrategias aplicadas fueron los propios docentes y autoridades de la institución, cuyo fin fue solucionar las diferentes problemáticas de riesgos psicosociales, garantizando de esta manera un ambiente idóneo para los docentes que son arte esencial para el desarrollo de la organización educativa. Esto permitió realizar capacitaciones para solventar las problemáticas.

Evaluación

Para comprender si la propuesta es efectiva, es indispensable hacer su evaluación, y para eso es necesario tener en cuenta el análisis de los problemas de procedimiento, los resultados de la intervención y la sostenibilidad y la longevidad demostrados. La evaluación de la intervención permitirá comprender qué tan bien y en qué medida funcionó, por lo que el objetivo de la evaluación es buscar factores inherentes al contenido y el contexto de la intervención que sean relevantes para el éxito, es decir, cómo pueden influir en los resultados. De esta manera, la intervención se pudo evaluar mediante reuniones con los responsables para revisar el progreso de las acciones principales, reuniones periódicas con el equipo para hablar sobre sus experiencias o repetir la evaluación de riesgos. Para llevar a cabo la evaluación, es necesario tener en cuenta cuatro niveles:

1. Ejecución del programa (por ejemplo, apoyo organizacional y efectividad de la ejecución).

2. Reacción de los empleados (por ejemplo, participación en el programa y respuestas de los empleados).
3. Efectos del programa (por ejemplo, objetivos alcanzados y transferencia y uso de habilidades).
4. Impacto a largo plazo (por ejemplo, cambio de comportamiento a nivel individual y de equipo y resultados organizacionales).

Es importante hacer una evaluación teniendo en cuenta las intervenciones a corto, mediano y largo plazo, ya que sus resultados también se generarán de acuerdo con su prioridad de intervención. Por lo tanto, también vale la pena señalar que la presente propuesta de intervención es multinivel, es decir, se enfoca en tres niveles: organizacional, trabajo / tarea e individual. Los estudios muestran que las intervenciones que tienen más de un nivel se consideran más efectivas.

Teniendo en cuenta las características del proyecto y la propuesta de intervención respectiva, su evaluación debe hacerse en tres períodos de tiempo predefinidos por la prioridad de las estrategias propuestas (a corto, mediano y largo plazo). Las intervenciones que se centraron en el nivel organizacional deben evaluarse mediante cuestionarios a los docentes y directores.

Las intervenciones en términos de trabajo / tarea e individual deben llevarse a cabo junto con los docentes y directores, a través de reuniones periódicas, en las que deben abordar las experiencias en los programas definidos, así como hacer sugerencias sobre ellos. El papel de los jefes debe incluir el registro de las reuniones, con el fin de registrar cualquier cambio que sea necesario en los programas. Además de las reuniones, también se deben realizar cuestionarios para evaluar los resultados de los programas. Para percibir la existencia de cambios en el comportamiento de los empleados, los gerentes deben acompañar a los empleados en su trabajo y en situaciones de riesgo, lo que conduciría a sus consecuencias malignas en el comportamiento de los empleados. Asimismo, se debe realizar otro análisis de riesgos en última instancia.

CAPÍTULO 4

DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, se aceptó la hipótesis general que establece dentro del factor de exigencias del trabajo se incluyen aspectos relativos al ritmo de trabajo, la carga laboral, provocando estas fatigas, estrés, cansancio en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO LUIS TELLO

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Rubio, Díaz, García, & Luceño (2016), quienes señalan a las exigencias del trabajo como el factor de riesgo de accidente laboral más importante y se incluyen aspectos relativos al ritmo de trabajo excesivamente rápido, la presencia de cansancio o fatiga, las instrucciones de trabajo inadecuado o inexistente, la realización de tareas infrecuentes y el exceso de horas continuadas de trabajo, todos ellos propios el cual se establece como carga psicosocial. tal como lo manifestó la plana docente en el INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR LUIS TELLO, demostrando y evidenciando que la mayor parte de los encuestados mencionan que a veces si se encuentran preocupados ya que en ocasiones tienen que realizar tareas que no son de su competencia por el bien de la institución, lo cual les coloca en una situación preocupante, pues no tienen suficiente conocimiento y no lo harán de manera científica y efectiva.

En lo que respecta al estudio en el país de Ecuador como es un plan de prevención de riesgos psicosociales realizado por (Moya, 2016). misma que plantea como objetivo general, diseñar el plan de prevención de factores de riesgo psicosociales, mientras que en esta investigación se evaluaron los riesgos psicosociales, que permitió realizarla a cierta cantidad de trabajadores en ambas investigaciones, determinando así un personal desmotivado, por lo que afecta de manera directa en su desempeño individual y colectivo, por lo que es importante aplicar estrategias para erradicar esta problemática existente en la organización, como es un plan de prevención de riesgos psicosociales, de esta manera cumplir por ciertas actividades para mejorar la situación motivacional de los trabajadores, sin embargo en el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO LUIS TELLO, existió una valoración de edad en su plana docente reflejando que el 53% presenta más de 45 años y el 47% es menor a 31 años, por el contrario el autor no detalla estas características.

En relación a Jiménez (2018), el mayor índice de encuestados no cumple con los objetivos institucionales propuestos, mientras que en la investigación realizada en el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LUIS TELLO a veces cumplen con los objetivos institucionales, esta última por motivos ajenos a la actividad laboral, debido a diversos imprevistos que en muchos casos hacen posponer el cumplimiento de sus trabajos.

En lo que respecta a la relación entre Ramírez (2018) y su tema propuesto: factores de riesgo psicosociales en el personal de servicio de una organización, se pudo conocer que los riesgos psicosociales están asociados con la sobrecarga de trabajo en vista que no existe una adecuada asignación, factor que perjudica la integridad del personal, por tal razón es importante que se manejen estrategias cuyo objetivo es reducir el riesgo psicosocial, en beneficio de los objetivos del área, a diferencia de este sector investigado el personal del instituto superior tecnológico Luis Tello la mitad del personal encuestado como estrategias para reducir los riesgos psicosociales, a veces si se toma un descanso en el tiempo que esta en la institución, y un 20% del personal si lo hace constantemente, permitiendo así relajar su mente y hacer sus respectivas pausas activas.

En relación a los resultados obtenidos por Fiallos (2012) en el país de Ecuador en la que se obtuvo información importante, como es la existente de problemas psicosociales afectando de esta manera a la salud del personal, por lo que es primordial que se maneja parámetros de cambio, cuyo objetivo esta direccionado al bienestar de los trabajadores, y en base a ello buscar el desarrollo de la organización coincide en la investigación realizada a los docentes en el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO LUIS TELLO considera que en algunas ocasiones las tareas si deben realizarse de otra manera o aplicar la improvisación de forma que estas sean más sencillas y a su vez cumplan con los objetivos esperados y genere los beneficios que se esperan en un tiempo óptimo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Analizando el contexto del trabajo que realiza el personal docente de ISLT se concluye que el 44% del personal si tienen desgaste emocional dentro de su jornada de trabajo, mientras que el 33% establece que a veces y el 23% determina que no, evidenciando que la mayoría de los trabajadores si sufre de desgaste emocional.
2. De la identificación y evaluación de riesgos psicosociales el apoyo por parte de los superiores, pues el 50% del personal no se siente respaldado para tomar decisiones, el 63% de los docentes piensan en cosas del hogar dentro de su jornada laboral, en relación a la identificación de riesgos psicosociales se concluye que dentro de la institución el personal percibe desgaste emocional (44%), en la jornada laboral, falta de intermedios para descanso, falta de apoyo por parte de sus padres de familia, preocupación por ser despedido y los asuntos de índole familiar en las actividades laborales.
3. La propuesta elaborada se desarrolló con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo para que el personal del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, a través de la estructuración de acciones de corto, mediano y largo plazo. Las actividades de cada estrategia se fundamentan en la comunicación de información, la generación de conocimiento para identificar el estrés e integración de ejercicios físicos que puedan mejorar la salud de los profesores. El resultado fueron estrategias cognitivas y conductuales que permitan al individuo saber cómo lidiar con los efectos de los riesgos psicológicos.

Recomendaciones

1. Es importante que se maneje herramientas o metodologías vinculadas a motivar al personal, a través de la cual se busque su bienestar en la salud, que es clave para su rendimiento laboral y personal.
2. Es necesario que se realice un análisis y evaluación de los riesgos psicosociales que se desarrollan dentro del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas cada año, con el propósito de mitigar y eliminar los factores de riesgo que puedan afectar al rendimiento del personal académico.
3. Como propuesta de intervención integral, las estrategias estructuradas para mejorar las condiciones de trabajo del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, deben ser presentadas a la dirección para que sean implementadas y evaluadas para mejorar el desempeño de los docentes. Se deben desarrollar programas de atención integral que asistan al docente desde el punto de vista humano y psicológico, con esto se podrá garantizar un abordaje eficiente de problemas en el área laboral y familiar.

REFERENCIAS

- Behar, D. (2013). *Metodología de la Investigación*. Venezuela: Shalom.
- Bonilla, P. (2017). *Tratamiento criminológico del acoso escolar*. Sevilla: SIP-AN.
- Carlotto, M. (2011). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 403-410.
- Cedeño, J. (2004). *Salud Ocupacional: Nociones útiles para los profesionales de la información*. Colombia: ACIMED.
- Cornejo, R. (2009). *Condiciones de Trabajo y bienestar / malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile*. Chile: Campinas.
- Costa, L., & Santos, M. (2013). Factores Psicossociais de Risco no Trabalho. *Lições Aprendidas e Novos caminhos*, 24.
- Elliott, G., & Elisdorfer, C. (2012). *Stress and human health: analysis of implications of research*. New York: Springer.
- EU-OSHA. (2014). *Guia eletrônico para a gestão do stress e dos riscos psicossociais*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Annual Report and Other Corporate Publications*. Spain: EU OSHA and England.
- Federación de Trabajadores de la Enseñanza de España. (2006). *Prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza*. España: Comisión ejecutiva confederal de UGT.
- Fiallos, N. (2012, Junio 1). Programa para disminuir el riesgo psicosocial del personal de una empresa. Quito, Pichincha, Ecuador: PUCE.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales . (24 de julio de 2014). *Manual del método CoPsoQ -Istas21: Para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Obtenido de Fundación para la prevención de riesgos laborales : [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Gabaldón, A. (2012). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Scielo*, 5-10.
- Galdeano, H., & Pérez, G. (2007). *Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria*. España: Human Performance.

- Gil Monte, P. (2015). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 169-173.
- Houdmont, J., & Leka, S. (2010). *Contemporary Occupational Health Psychology*. United States: Wiley Blackwell.
- INSST. (2004, julio 03). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Retrieved from Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087
- ISTAS. (2018, Junio 5). *Informe, datos y estadística en salud laboral*. Retrieved from Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: <https://istas.net/salud-laboral/informes-datos-y-estadisticas-en-salud-laboral>
- Jiménez, B. (2014). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 4-19.
- Jiménez, B., & Báez, C. (2010, noviembre 09). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Retrieved from Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo / Universidad Autónoma: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Jimenez, L. (2018, Abril 1). Identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de una organización. Quito, Pichincha, Ecuador: SEK.
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2015). *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. Nottingham: WHO Publications.
- Ley De Prevención de Riesgos Laborales . (1995, noviembre 8). *Ley 31/1995, De prevención de Riesgos Laborales*. Retrieved from BOE Legislación Consolidada: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y Psicología aplicada: Manual para la formación del Especialista, 8va. Edición*. España: Lex Nova.

- Manrique, V., Caballo, V., Caballo, M., & López, Á. (2002). *Manual de Psicología Clínica Infantil y del Adolescente: Transtornos específicos*. España: Editorial Punto Rojo.
- Moya, E. (2016, Septiembre 1). Plan de prevención de riesgos Psicosociales. Ambato, Tungurahua, Ecuador: PUCE.
- Ramírez, G. (2018, Mayo 1). Factores de riesgos psicosociales en el personal del servicio de una organización. Quito, Pichincha, Ecuador: UCE.
- Rodríguez, A., & falcado, A. (2013). *Atuação dos industriais no âmbito do Sistema da Indústria Responsável (Segurança e Saúde do Trabalho)*. Lisboa: Atlas.
- Rubio, S., Díaz, E., García, J., & Luceño, L. (2016). *Carga psicosocial como factor de riesgo psicosocial. diferencias por baja laboral*. Retrieved from INFOCOP: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3271
- Sánchez, Á. (2007). *Salud Laboral: Autoeficacia, ansiedad y satisfacción*. España: Amarú Ediciones.
- Sauter, S., & Brightwell, W. (2012). *The changing organization of work and the safety and health of working people*. Knowledge: National Institute for Occupational Safety and Health.
- Scott, A. (2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador*. España: Escuela Universitaria de Estadística.
- Silva, C., & Ferreira, M. (2015). Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 331-339.
- UGT. (2010, noviembre 24). *Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*. Retrieved from Unión General de Trabajadores de España: Comisión Ejecutiva Confederada: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/anuarios/anuario2010.pdf>
- UGT Aragón. (2010). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. España: UGT Aragón.
- Whaley, J. (2003). *Violencia intrafamiliar: Causas biológicas, psicológicas, comunicaciones e interracionales*. México: Plaza y Váldes Editores.

ANEXOS

ANEXO A

Diseño del cuestionario

Género

a) Mujer

b) Hombre

2. ¿Qué edad tienes?

a) Menos de 31 años

b) Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo como docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, y tus Condiciones de trabajo.

3.

a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala Únicamente una opción.

Sección administrativa

Docente

b. Indica en qué departamento(s) o sección(es) has trabajado durante los últimos meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálalos.

Sección administrativa

Docente

4. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

a) Generalmente no

b) Sí, generalmente de nivel superior

c) Sí, generalmente de nivel inferior

d) Sí, generalmente de mismo nivel

e) Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel

f) No lo sé

5. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de Producir o realizar el servicio?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Sólo alguna vez
- e) Nunca

6. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- a) Sí
- b) No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente
- c) No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente.
- d) No lo sé.

7. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas?

- a) Menos de 30 días
- b) Entre 1 mes y hasta 6 meses
- c) Más de 6 meses y hasta 2 años
- d) Más de 2 años y hasta 5 años
- e) Más de 5 años y hasta de 10 años
- f) Más de 10 años

8. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas?

- a) Soy fijo (tengo un contrato indefinido)
- b) Soy fijo discontinuo
- c) Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en Prácticas)
- d) Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción)
- e) Soy funcionario
- f) Soy interino

- g) Soy un/una tarde (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del)
- h) Que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- i) Soy becario/a
- j) Trabajo sin contrato

9. Desde que entraste en el Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

10. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

11. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres o más domingos al mes

12. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- a) Jornada partida (mañana y tarde)
- b) Turno fijo de mañana
- c) Turno fijo de tarde
- d) Turno fijo de noche
- e) Turnos rotatorios excepto el de noche
- f) Turnos rotatorios con el de noche
- g)

13. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- a) No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida.
- b) Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos.
- c) Tengo hasta 30 minutos de margen.
- d) Tengo más de media hora y hasta una hora de margen.
- e) Tengo más de una hora de margen.

14. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Sólo alguna vez
- e) Nunca

15. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- a) Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y Domésticas
- b) Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- c) Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- d) Sólo hago tareas muy puntuales
- e) No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

16. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Sólo alguna vez
- e) Nunca

17. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Instituto Superior Tecnológico Luis Tello de la provincia de Esmeraldas?

- a) 30 horas o menos
- b) De 31 a 35 horas
- c) De 36 a 40 horas
- d) De 41 a 45 horas
- e) Más de 45 horas

18. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- a) Ninguno
- b) Algún día excepcionalmente
- c) De 1 a 5 días al mes
- d) De 6 a 10 días al mes
- e) 11 o más días al mes

19. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Algunas veces
- d) Sólo alguna vez
- e) Nunca

21. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- a) \$500 dólares o menos
- b) Entre \$500 y 700 dólares
- c) Entre 701 y 900 dólares
- d) Entre 901 y 1200 dólares
- e) Entre 1201 dólares en adelante.

22. Tu salario es:

- a) Fijo
- b) Una parte fija y otra variable.
- c) Todo variable

23. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
A) tienes que trabajar muy rápido?					
b) En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
c) Te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
d) Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
e) La distribución de tareas es Irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
f) ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?					
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
i) Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
j) Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?					
k) Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					
l) Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
m) Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
n) Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
o) Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					
p) Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
q) En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas Personales de otros?					

24. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
b) Tus tareas tienen sentido?					
c) Las tareas que haces te parecen importantes?					
d) Tu trabajo te afecta emocionalmente?					
e) Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?					
g) Te sientes comprometido con tu profesión?					
h) Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
i) Tu trabajo, en general, ¿es desgastador emocionalmente?					
j) Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo					
l) Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos					
m) El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					

25. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
A) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?					
b) Tu trabajo tiene objetivos claros?					
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
e) Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
f) Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?					
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

26. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?					
b) Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? }					
c) Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?					
e) Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? [
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?					
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?					
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?					
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?					

27. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad.					
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?					
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
d) Si te despiden o no te renuevan el contrato?					
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?					
f) Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?					

28. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?					
b) La dirección te respeta en tu trabajo?					
c) recibes un trato justo en tu trabajo?					
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?					
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?					
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?					
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?					
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?					
j) Se distribuyen las tareas de una forma justa?					
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
l) Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

29. En general ¿dirías que tu salud es?

- a) Excelente
- b) Muy buena
- c) Buena
- d) Regular
- e) Mala

30. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?					
b) te has sentido físicamente agotado/a?					
c) has estado emocionalmente agotado/a?					
d) has estado cansado/a?					
e) has tenido problemas para relajarte?					
f) has estado irritable?					
g) has estado tenso/a?					
h) has estado estresado/a?					

31. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Has estado muy nervioso/a?					
b) Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?					
c) Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?					
d) Te has sentido desanimado/a y triste?					
e) Te has sentido feliz?					

32. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- a) Muy satisfecho/a
- b) Satisfecho/a
- c) Insatisfecho/a
- d) Muy insatisfecho/a

Fuente: (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2018).

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!