



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

CENTRO DE POSGRADOS

Tema:

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE
AMBATO**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en
Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo
Organizacional**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

Autora:

Valeria Patricia Velastegui Aucatoma

Director:

Mg. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Ambato – Ecuador

Octubre 2024

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **VALERIA PATRICIA VELASTEGUI AUCATOMA** con cédula de ciudadanía **1804174207**, autora del trabajo de graduación intitulado: "PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE AMBATO", previo a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en el centro de **POSGRADOS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, octubre 2024



Valeria Patricia Velastegui Aucatoma

CC. 1804174207

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

Tema:

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE
AMBATO**

Línea de investigación:

**ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

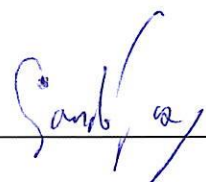
Autora:

Valeria Patricia Velastegui Aucatoma

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lic. Mg.

CC. 1801564418

CALIFICADOR

f. 

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic Ind. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Narciza de Jesús Villegas Villacrés, Psic. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

DIRECTORA CENTRO DE POSGRADOS (S)

f. 

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 

Ambato – Ecuador

Octubre 2024


Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARIA GENERAL
PROCURADURIA**

DEDICATORIA

A Dios por ser guía y luz de mi camino.

A mi pilar fundamental, mi amada madre María Aucatoma, cuyo apoyo incondicional, su amor, sus enseñanzas y su cariño me ha preparado para continuar este camino sin su presencia, le extraño cada día de mi vida.

Esta tesis está dedicada a su esfuerzo y valentía que siempre se perdura en cada logro alcanzado, mil palabras no bastarían para agradecerle por su comprensión y motivación constante, espero contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

Valeria Patricia Velastegui Aucatoma

AGRADECIMIENTO

A Dios por la salud y las oportunidades que me ha brindado.

A mis Padres María y Berlín por su apoyo en cada decisión y motivarme constantemente para alcanzar todos mis anhelos, a mis abuelos Rosa y Luis por guiarme, por sus consejos sabios y valores compartidos, por el hogar lindo que me brindaron rodeada de amor y bondad, a mi sobrino Yerik Said por llegar a nuestras vidas y sacarnos sonrisas con sus inocentes ocurrencias, les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, y con ellos a mis queridos docentes por haber compartido sus conocimientos y experiencia.

Al Mg. Gonzalo Pazmay gracias imperecederas, su confianza, guía, apoyo en mi trabajo de investigación y su capacidad para guiar mis ideas, ha sido un aporte importante en el desarrollo de esta tesis.

A los Administrativos y docentes de la Unidad Educativa “Santa Rosa”, por las facilidades brindadas para el desarrollo de la presente investigación.

-Valeria Patricia Velastegui Aucatoma

RESUMEN

El estudio tuvo el objetivo general de diseñar una propuesta de intervención para la prevención de los riesgos psicosociales y el aumento del compromiso organizacional en una unidad educativa de Ambato. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, alcance descriptivo-correlacional de corte transversal. Se trabajó con una población de 105 Administrativos y docentes para la recolección de datos.

A demás, con la utilización del instrumento CoPsoQ ISTAS21 (2005) que mide riesgos psicosociales y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997) adaptada y aprobada en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006). Los riesgos encontrados en las dimensiones de Exigencias psicológicas 57%, Inseguridad 72%, y Doble presencia 65%. En otras palabras, existe alta exposición de riesgos psicosociales, que se transforma en un desequilibrio entre la vida laboral y personal. En cuanto al compromiso organizacional, se obtuvo una puntuación media del 70%, estable que su compromiso con la institución sería reforzado de manera significativa para mejorar el ambiente de trabajo.

Por otra parte, se determina el análisis correlacional de Spearman Brown es bastante baja, con un coeficiente de correlación de 0.086. Lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa. A partir de los resultados, se elaboró un plan de intervención para la prevención de los riesgos psicosociales y el aumento del compromiso organizacional. La misma propone actividades para mitigar y precautelar la salud física y mental de las personas que forman parte de la institución, validado por el criterio de beneficiarios y especialistas.

Palabras clave: riesgos psicosociales; compromiso organizacional; plan de intervención.

ABSTRACT

The study had the general objective of designing an intervention proposal for the prevention of psychosocial risks and the increase of organizational commitment in an educational unit in Ambato. A quantitative, non-experimental methodology with a descriptive-correlational cross-sectional scope was used. The study involved a population of 105 administrative staff teachers for data collection.

Additionally, the CoPsoQ ISTAS 21 (2005) instrument which measures psychological risks, and the Meyer and Allen (1997) organizational commitment scale adapted and approved in the Spanish version by Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006). The risks found in the dimensions of psychological demands were 57%, insecurity 72% and double presence 65%. In other words, there is a high exposure to psychosocial risks, which leads to an imbalance between work and personal life. Regarding organizational commitment, and average score of 70% was obtained, indicating that their commitment to the organization would need to be significantly strengthened to improve the work environment.

Furthermore, based on the Spearman Brown correlational analysis, the correlation is quite low, with a correlation coefficient of 0.086. Additionally, this indicates that the correlation isn't statistically significant. Based on the results, an intervention plan was developed for the prevention of psychosocial risks and the increase of organizational commitment. The same proposes activities to mitigate and safeguard the physical and mental health of the people who are part of the institution, validated by the criteria of the beneficiaries and specialists.

Keywords: *psychosocial risk; organizational commitment; intervention plan.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	6
1.1. Conceptualización de riesgos psicosociales	6
1.2. Conceptualización de compromiso organizacional.....	22
1.3. Riesgos psicosocial y compromiso organizacional.....	29
1.4. Modelo de intervención	31
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	33
2.1. Tipo de investigación, enfoque y alcance.....	33
2.2. Población y muestra	37
2.3. Técnicas e instrumento de recolección de información.....	39
CAPITULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.1. Análisis de resultados del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)	51
3.2. Análisis de Resultados de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)	55
3.3. Análisis correlacional entre las variables de estudio: istas 21 (COPSOQ) y escala de compromiso organizacional de Mayer & Allen (1997)	58
3.4. Propuesta de intervención para riesgos psicosociales y compromiso organizacional en una Unidad Educativa de Ambato	62
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	72
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	83

INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos psicosociales favorece que los colaboradores de una institución influyan de manera notoria en su ambiente, se tiene en cuenta que los riesgos psicosociales son las condiciones presentes en el ámbito laboral que afecta directamente al desarrollo de las actividades y a la salud de los trabajadores. A diario son las exposiciones psicosociales ya sean a corto, mediano y largo plazo estos son físicos, químicos, biológicos, etc. Algunas graves y otras es mortales. Al mismo tiempo, el riesgo, se transforma en riesgo peligroso si el impacto en la vida de los colaboradores recae directamente en la salud y no cumplen con sus actividades diarias y el mismo traiga consecuencias a futuro.

Los riesgos a los que encuentran expuestos, se evidenciaran que son de manera inmediata, no obstante, las secuelas aparecen en un cierto período de tiempo, sin embargo, los psicosociales no son tomadas en cuenta con la misma importancia que los otros riesgos en el ámbito laboral, sería de gran ayuda para los trabajadores contar con el apoyo y mermar en todas sus dimensiones los mismos, se contempla las implicaciones que conlleva a la hora de realizar las actividades. Asimismo, la docencia por sus atributos siempre estaría cuestionada como acción emancipadora, el acto de mediar en los aprendizajes de los estudiantes representa impactos sustantivos en la vida de los profesionales dedicados a esta noble función social (Castilla, Colihuil, Bruneau, & Lagos, 2021).

La creciente importancia de factores psicosociales en instituciones educativas proviene de la extensión de horarios y la cantidad de alumnos con diferentes conocimientos y habilidades a la hora de aprender u otro factor ambiental. los factores de riesgos psicosociales son los que más alterara o favorece el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización, lo cual, es importante que tengan en cuenta que, si se fomenta el desarrollo del individuo, mejora la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores desfavorables perjudican la salud y el bienestar (Rojas, Orellano, & Hernández, 2018).

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de muchas personas, trabajan para sobrevivir, pero esta actividad es mucho más que tan sólo devengar un ingreso, es una necesidad humana. Para entender más claramente las circunstancias que generan daños y enfermedades en el lugar de trabajo, es importante comprender la naturaleza, su relación social, y el contexto económico en que encuentra inmerso para cumplir con las funciones diarias (Seijas, 2019).

La creación de entornos laborales saludables permite garantizar el desempeño laboral. Los diversos y constantes cambios de la economía, así como el progreso sostenido de la industria y de las diferentes organizaciones empresariales introducen variantes, que son relevantes en el mundo laboral. Esto exige la realización de estudios enfocados en los factores de riesgos laborales y psicosociales inherentes a estos cambios, con la finalidad de prevenir y favorecer la creación de entornos laborales saludables y en óptimas condiciones. Para fortalecer un buen entorno de desempeño. Así garantiza la productividad y el crecimiento empresarial (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018).

Los colaboradores de la Unidad Educativa pública del cantón Ambato, se encuentran expuestos a riesgos psicosociales, las condiciones laborales exigen altos niveles de concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos. Además, por la creciente participación en sus hogares como padres y madres de familia, recaen sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo y en su hogar. Al mismo tiempo, se les exigen altos niveles de compromiso para con la institución y cumplir con tal reto del trabajo diario, lo que genera en los mismos sentimientos de pertenencia, la falta de interés en actividades y problemas con el equipo de trabajo que influyen directa o indirectamente en la decisión del cumplimiento de objetivos.

El compromiso en el trabajo es un factor clave, tanto para el colaborador como para la unidad educativa, afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador. Por lo tanto, la presencia de estos factores, aumentan el riesgo de tener bajo compromiso organizacional, lo cual, se expresa en síntomas, ya sea de una enfermedad física concreta o en el área de trastornos psíquicos o sociales. Por tanto, se deja

planteada la pregunta científica ¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales y aumentar el compromiso organizacional en una Unidad Educativa de Ambato?

Para alcanzar metas y objetivos propuestos desde los inicios de la humanidad en actividades o trabajos en organizaciones afecta en la salud tanto física como psicológica o depende el entorno en el que los seres humanos desempeñan funciones en organizaciones para que sustenten su hogar, por consiguiente, adoptan medidas preventivas para salvaguardar su salud física y mental.

Con lo expuesto anteriormente, se tiene como objetivo general de la investigación

- Diseñar una propuesta de intervención para la prevención de los riesgos psicosociales y el aumento del compromiso organizacional en una unidad educativa de Ambato.

A demás, se describen 4 objetivos específicos:

1. Fundamentar los referentes teóricos y metodológicos para la intervención en riesgos psicosociales y compromiso organizacional.
2. Diagnosticar los niveles de riesgos psicosociales y el compromiso organizacional en una unidad educativa de Ambato.
3. Determinar el nivel de relación de los riesgos psicosociales y compromiso organizacional en una Unidad Educativa de Ambato.
4. Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales y el compromiso organizacional.

La metodología es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional de corte transversal. Se trabajó con una población de 105 Administrativos y docentes como total de la población. A demás, para la recolección de datos, se utilizó el instrumento ISTAS21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) que mide riesgos psicosociales y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen. Se esperan encontrar riesgos psicosociales en las dimensiones de exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo: influencia,

desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad, doble presencia y estima.

En cuanto al compromiso organizacional, se espera encontrar un predominio de compromiso afectivo. Por otra parte, se espera encontrar una relación negativa de nivel moderado entre el compromiso organizacional y los riesgos psicosociales. A partir de los resultados, se diseñó una propuesta de intervención para la prevención de los riesgos psicosociales y el aumento del compromiso organizacional en una unidad educativa de Ambato.

La presente investigación aborda la importancia e interés debido a que los docentes están cada día expuestos a altos niveles de riesgos psicosociales como consecuencias de carga y exigencia laboral, doble presencia, condiciones laborales, asimismo, con el escaso tiempo de descanso, múltiples responsabilidades repetitivo y rutinario, debido a esto, se suman problemas en la salud y afecciones psicológicas: como el estrés, la ansiedad, la depresión, Burnout, problemas de sueño, etc.

Al tener la responsabilidad de la formación de futuros profesionales el compromiso o relación afectiva de los docentes, que promueve la eficacia y eficiencia de los mismos en la educación y enseñanza de calidad que permite el desarrollo personal y profesional de los alumnos. Al contar con un plan de intervención de riesgos psicosociales, permite mejorar, abordar y gestionar de manera más efectiva posible los factores que afectan a los docentes, además permitirá la identificación temprana de problemas para promover un ambiente laboral más saludable y brindar una educación de calidad al alumnado.

Prevenir los riesgos psicosociales permite mejorar la salud mental y un equilibrio emocional con la reducción de estrés, lo que ayuda al incremento de la productividad, fomenta la concentración, motivación y la eficiencia laboral con el estímulo de la innovación y creatividad. Asimismo, contribuye a mejorar el clima laboral más armonioso, y buenas relaciones interpersonales entre colegas,

administrativos y superiores para el buen cumplimiento de obligaciones, se previene posibles sanciones que son perjudiciales para la salud mental.

Finalmente, el proceso de investigación, se realiza mediante un esquema establecido, Inicia con el capítulo I, fundamentación teórica de las variables, seguido del capítulo II marco metodológico, que se caracteriza el tipo de investigación, enfoque y alcance de la investigación y posteriormente los resultados de la investigación para la realización del plan de intervención de riesgos psicosociales.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Conceptualización de riesgos psicosociales

La actividad primordial que realizan todos los seres humanos es el trabajo, el cual, se contribuye a un desarrollo social y, por consiguiente, la obtención de recursos económicos para solventar las necesidades. Sin embargo, conlleva consecuencias en las que, se manifiestan enfermedades mencionadas como riesgos psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores. Los mismos, en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las consecuencias de su organización, por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo todo, lo cual, a través de percepciones y experiencias, influye en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo son complejos y difíciles de entender. Debido a, que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador. Ya sean, los aspectos del trabajador que están ligados a las condiciones laborales y al contexto del trabajo. Asimismo, otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él. Con respecto a los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y limitaciones de éste en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Asimismo, las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí (OIT, 1984).

Las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración, los factores externos al lugar de trabajo, que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada. Trae consigo consecuencias positivas y negativas en todos los ámbitos de la vida social, política y económica. Enfermedades profesionales, riesgos que inciden negativamente sobre las relaciones entre las personas con las que trabaja, la

familia y toda la sociedad. En el lado positivo del trabajo, se construye el bienestar, la satisfacción de necesidades de cualificación, la motivación, el enriquecimiento y la autovaloración, que influyen en todas las esferas de la vida (Unda et al., 2016).

Riesgos psicosociales derivados del trabajo

Los riesgos psicosociales que encuentran presentes en circunstancias laborales, las cuales, se relacionan con la organización donde los trabajadores prestan sus servicios profesionales en un determinado puesto. Es así, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los colaboradores, además, son señalados uno de los factores psicosociales a las condiciones de trabajo ya sean internos o externos a la organización.

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral estarían causados por diferentes factores internos y externos de una organización Gil-Monte (2012), muestra los riesgos psicosociales es ocasionado por “las características de la tarea, Las características de la organización, las características del empleo, la organización del tiempo del trabajo”. (p.238). Los daños que causarían los mismos. Van más allá de un problema individual de los colaboradores, se transforma en un desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Clasificación de los Riesgos psicosociales

- Las características de la tarea:
 - Carga mental, autonomía temporal, Contenido del trabajo, supervisión, participación.
- Las características de la organización:
 - Iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados, dimensión de la empresa, ubicación, la imagen que tiene la sociedad de la organización.
- Las características del empleo:
 - Definición del rol, interés por el trabajador, relaciones interpersonales.
- Características del recurso humano

- Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad, doble presencia, estima.

Exigencias psicológicas o emocionales del trabajo

Las exigencias Psicológicas, se dan si hay que trabajar rápido o de forma irregular, además, si el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida. Las principales exigencias laborales estudiadas por Hoiberg en 1982, fueron: rotación de turnos, doble turno tres veces por semana o más, excesiva atención, ritmo intenso, demasiado trabajo, trabajo aburrido (monotonía), supervisión estricta, situaciones inadecuadas de responsabilidad, emergencias, trabajo peligroso, esfuerzo físico intenso y posiciones forzadas e incómodas. Todas ellas están en estrecha relación con el tipo de actividad y con las características de la organización laboral (Noriega, Laurell, Martínez, Méndez, & Villegas, 2019).

Trabajo activo y posibilidad de desarrollo: (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)

Tiene influencia, margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo, el trabajo da posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos. Al mismo tiempo, no tienen margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, si el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos o carece de sentido, si existe la posibilidad de no adaptar el horario a las necesidades familiares o no decida el tiempo de hacer un descanso (OIT, 2013).

Apoyo social y calidad de liderazgo

Apoyo social referente si hay que trabajar aisladamente, con apoyo de los superiores o compañeros, con las tareas definidas o con la información adecuada y a tiempo. Calidad de Liderazgo referente al papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema que afecta al bienestar y el rendimiento

de los trabajadores. En general, se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección (Cortez S. , 2017).

Inseguridad sobre el futuro

La inseguridad sobre el futuro por lo que deduce que los trabajadores no cuentan con estabilidad laboral en la empresa, lo cual, constituye en un motivo de preocupación para el sustento económico de los trabajadores y sus familias, se muestra así el desbalance existente entre el esfuerzo - compromiso del trabajador y la estabilidad laboral - recompensas que percibe (Vega, Vargas, Amores, & Arias, 2017).

Doble presencia

La necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y a las demandas del trabajo doméstico-familiar, se constituye como un factor de riesgo psicosocial denominado doble presencia. El aumento de la presencia femenina en el mundo laboral no ha venido acompañado de la incorporación del hombre en las tareas de cuidado y educación de hijos o y la realización de tareas domésticas. Las responsabilidades del cuidado y educación de los hijos y del trabajo doméstico en el seno de la familia son compartidas de manera desigual por hombres y mujeres, corresponde a las mujeres la mayor cuota de este trabajo no remunerado y se disminuye la posibilidad de descanso (Marquina, 2023).

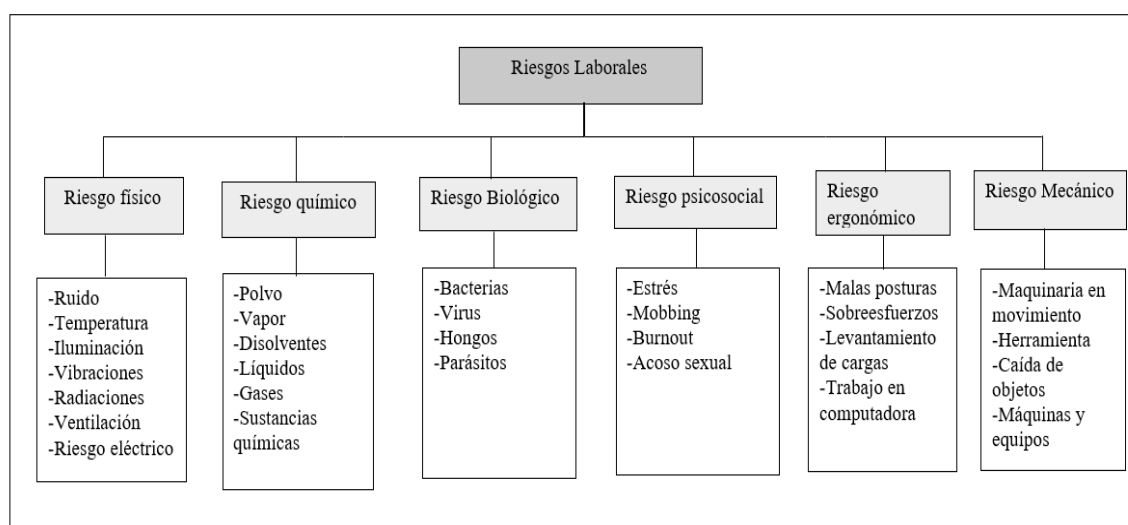
Estima o reconocimiento

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo, que se obtiene a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no habría reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios y paga de un salario acorde con las tareas realizadas, etc. (Ballesteros, 2010).

Clasificación de riesgos laborales

Los riesgos laborales, se clasifican en riesgo físico, riesgos químicos, riesgo biológico, riesgos psicosociales, riesgo ergonómico, riesgo mecánico y su clasificación en el gráfico 1, a continuación.

Gráfico 1.
Riesgos laborales



Fuente: tomado a partir de (Díaz, 2009).

Consecuencia de los riesgos psicosociales

Las consecuencias de los riesgos psicosociales cada vez son más preocupantes es de mayor interés en organizaciones e instituciones para realizar investigaciones y mermaran las mismas favorecen a la salud y bienestar de los colaboradores. Toma en cuenta que los espacios de trabajo sean confortables, seguros, lo que favorece a tener un ambiente cordial para jefes y subordinados, principalmente, en instituciones educativas los docentes son empáticos y propositivos que logra un sentido de pertenencia en la institución en la que labora y, por lo tanto, al alumnado y con ello promover la educación de calidad. Sin embargo, las situaciones de conflicto, sobrecarga laboral, la carga o agotamiento emocional, etc., repercuten en el estrés laboral.

El estrés laboral

Para entender el estrés laboral primero se entiende que significa la palabra estrés esta palabra, se deriva de la palabra griega *stringere*, que significa provocar tensión. También, encuentra una definición en el campo de la física, donde estrés *stress* se refiere a la fatiga de los materiales, la presión ejercida por un cuerpo sobre otro Skeat, 1888, citado en (Abarca, Peñafiel, Santillán, & Abarca, 2018).

Otro significado fue dado por Hans Selye quien fue el primero en utilizar el término estrés en 1936 para describirlo en términos biológicos, como una respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda de cambio las causas es diferentes factores del lugar de trabajo denominados factores psicosociales, además, las interacciones entre el medio ambiente, el contenido de trabajo y las condiciones internas y externas de la organización. Las mismas influyen en la salud, rendimiento de trabajo, y la satisfacción de los colaboradores (OIT., 2016).

En el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2016), se emitió un informe por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde destacaba que existe una problemática a nivel mundial relacionada con el estrés laboral. Afecta a trabajadores pertenecientes a diversos ámbitos profesionales, tanto en países desarrollados como los considerados en vías o etapas tempranas de desarrollo. El estrés vinculado al trabajo tendría repercusiones variables sobre la salud física y mental de las personas. Entre estas consecuencias menciona problemas como el burnout; experimentación recurrente e intensificada del sentimiento ansioso; manifestaciones depresivas, así como enfermedades cardiovasculares y trastornos musco esqueléticos específicos (OIT., 2016).

El estrés laboral aparecería como resultado de la relación entre el individuo, el clima laboral y la percepción individual de factores que amenazan a la salud e integridad de los colaboradores, que es derivado del trabajo, y ponen en peligro el bienestar físico, psicológico y social y aumenta la probabilidad del consumo de alcohol, mayor absentismo, menos dedicación al trabajo, mayor rotación del personal, fallas en el rendimiento y la productividad, etc. Se refleja en el conjunto de las preocupaciones,

mortificaciones y nerviosismo que tiene el trabajador como resultado de las altas exigencias, que son demandadas o exigencias en el trabajo (Cruz, Alonso, Armendáriz, & Lima, 2021).

De acuerdo con el estudio realizado por (Del Hojo, 1997), se encontró que un aumento moderado de estrés tiene efectos beneficiosos tanto para la salud como para el rendimiento. Sin embargo, es importante destacar que este incremento sería controlado y no ocurrir con demasiada frecuencia ni intensidad. Además, exceder la capacidad de adaptación. Por otro lado, también, observó que niveles insuficientes de estrés llevan al aburrimiento y a la falta de estímulo, lo cual, tiene consecuencias negativas sobre la salud. Por lo tanto, es crucial encontrar un equilibrio adecuado entre los diferentes grados de estrés.

En resumen, se hace una distinción clara entre distintas cantidades e intensidades del nivel de estrés: aquellos aumentos moderados son favorables siempre y si sean gestionados correctamente; mientras que las carencias o excesos es perjudiciales para el bienestar físico y mental del trabajador. El estrés, también, conocido como síndrome de burnout, y estrés laboral negativo, resulta ser una reacción necesaria en la vida diaria y cumple la importante función de proteger el organismo. Gracias a este tipo de estrés avanzar y prosperar en todas las facetas de la vida.

El estrés laboral negativo, también, conocido como angustia o malestar, surge si hay una respuesta excesiva al estrés y evidencia a través de un agotador e ininterrumpido deseo por realizar actividades. Este tipo de tensión afectaría tanto física como psicológicamente debido al exceso de energía que genera, pero no llega a ser utilizada, a continuación, los factores de estrés laboral.

Cuadro 1.
Factores de Estrés laboral

Factores de Estrés laboral	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Fuente: tomado a partir de Cox y Griffiths, 1996 citado en (Moreno, 2010)

El estrés laboral en el ámbito de la educación no solo afecta en la salud de los profesores, también, afecta a la misma institución presenta problemas significativos; en los educadores, se presentan problemas de salud mental y física, también, problemas en la motivación para realizar su trabajo y la disminución de la satisfacción laboral, en la institución educativa afecta, se presenta problemas como la rotación de personal de manera constante, la baja productividad y el impacto del aprendizaje en los estudiantes suma, también, la sobrecarga laboral, que se relaciona con el estrés laboral, con consecuencias de depresión y ansiedad (Ingersoll & Strong, 2011).

La sobrecarga de trabajo

La sobrecarga laboral, se refiere a una situación en la que un trabajador, se encuentra sometido a una cantidad excesiva de tareas y responsabilidades, ya sea

debido al volumen o dificultad del trabajo asignado. Esta condición generaría presión y estrés significativos en el entorno laboral (Beerh, 1995).

La sobrecarga laboral, que es considerada un riesgo psicosocial muy comúnmente observado en el ámbito laboral, representa un desafío de gran magnitud para los profesores. En muchas ocasiones, estos educadores, se ven confrontados con una cantidad abrumadora de tareas y responsabilidades asignadas a su cargo, lo cual, provoca como consecuencia una carga excesivamente pesada de trabajo. Los resultados obtenidos por medio del estudio llevado a cabo por Klassen y sus colegas durante el año 2008, lograron identificar la sobrecarga laboral como uno entre varios factores principales que generan estrés en docentes, asimismo, concluyeron acerca de la existencia directa de vínculos claros entre esta problemática y niveles significativamente elevados insatisfacción.

El asunto de la sobrecarga laboral en los profesores, se vuelve crucialmente relevante en los días debido a su significativo impacto tanto en la calidad educativa como, también, sobre el estado y bienestar físico y emocional de los docentes. Diversas investigaciones han remarcado un notable incremento en las responsabilidades y exigencias que enfrentarían estos profesionales, lo cual, origina una carga desproporcionada e injusta para ellos (Smith, 2020).

La sobrecarga laboral, se presenta de múltiples maneras. Por un lado, los docentes tienen que cumplir con sus responsabilidades pedagógicas, que incluyen la preparación de lecciones, la impartición de clases y la evaluación de los estudiantes. Además, se les requiere llevar a cabo investigaciones académicas y divulgar los resultados (Johnson, 2019). Como consecuencia, numerosos profesores, se sienten abrumados por la cantidad de trabajo y enfrentan desafíos para equilibrar sus vidas profesionales y personales.

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional, también, denominado burnout, es una situación que impacta tanto en el ámbito personal como en el profesional. Se distingue por un

nivel extremo de fatiga física y emocional, que va acompañado de sentimientos de desesperación y una pérdida de motivación. Diversos investigadores en los ámbitos psicológico y laboral han realizado exhaustivos estudios sobre este fenómeno.

De acuerdo con (Leiter & Maslach, 2004), el agotamiento emocional, se caracteriza como un estado crónico de excesiva fatiga que surge si una persona, se siente abrumada por completo debido a las exigencias emocionales inherentes al entorno laboral. Esta definición pone en relieve la importancia crucial de los requerimientos profesionales para generar el síndrome del burnout. Sigue esta misma línea según (Freudenberger, 1974) plantea que "las personas poseen mayor susceptibilidad a experimentar agotamiento emocional si enfrentan altos niveles de estrés relacionados con una presión desmesurada proveniente del ámbito laboral" (p.163). Las exigencias percibidas en el trabajo provocan el estrés laboral y no desempeñaría de forma óptima con eficiencia y eficacia.

Dentro del contexto laboral, es importante destacar que, si los trabajadores experimentan agotamiento emocional, esto tiene consecuencias negativas tanto para ellos como para las empresas así lo menciona los siguientes autores:

aquellos empleados, que se enfrentan a este cansancio tienen una mayor probabilidad de sufrir problemas tanto, en su salud física como mental, lo cual, afecta directamente a su rendimiento dentro del trabajo. Además de ello, estos investigadores, también, mencionan que el burnout ocasionaría un aumento considerable en las tasas de rotación de personal, también, ausentismo laboral (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001, p. 503).

En resumen, la fatiga emocional trae consigo efectos dañinos no sólo para quienes la padecen, también, repercute significativamente en aspectos relacionados con el funcionamiento general e interno de las organizaciones empresariales.

Es imprescindible destacar que el agotamiento emocional no solo tiene un impacto a nivel individual, sino que, también, acarrea consecuencias significativas para las

organizaciones, las cuales, los empleados desarrollan sus actividades. Según lo expuesto por Maslach & Leiter (1997), "aquellas empresas que no abordan de manera adecuada la problemática del burnout experimentan una disminución en la satisfacción laboral de su personal, así como un aumento en los gastos asociados con la ausencia y rotación de trabajadores"(p.115). En consecuencia, resulta sumamente importante e ineludible para las organizaciones implementar medidas preventivas y programas eficientes de intervención dirigidos a combatir el cansancio emocional.

En pocas palabras, el agotamiento emocional, se trata de un fenómeno que tiene repercusiones tanto a nivel personal como profesional. Las exigencias excesivas y la carencia de recursos en el ámbito laboral contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout. Aquellas personas que sufren esta condición experimentan niveles significativos de cansancio físico y mental, lo cual, tendría consecuencias negativas para su bienestar general y rendimiento en sus labores diarias. Además, las organizaciones, también, padecen los efectos del desgaste emocional, este resultaría en una disminución considerable tanto en la satisfacción como productividad por parte de sus empleados.

Medidas de prevención para disminuir los riesgos psicosociales

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una entidad reconocida a nivel mundial por su labor en el ámbito laboral y social, se cita específicamente al informe OIT, se estableció que, en el año 2016, se les da el nombre de factores de riesgo psicosocial, también, conocidos como peligros psicosociales, a los elementos presentes en un lugar de trabajo que genera estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció una definición para estos factores en 1984. Según la OIT, dichos factores están relacionados con las interacciones entre diversos aspectos: el entorno laboral, las tareas y responsabilidades propias del puesto de trabajo, las condiciones organizativas dentro del ambiente laboral; así como, también, considera aspectos individuales

tales como habilidades y capacidades específicas requeridas por cada empleado, sus necesidades personales y culturales fuera del ámbito profesional.

Los riesgos psicosociales, se encuentran divididos en dos grupos, los cuales, son según el contenido del trabajo y según el contexto del trabajo, dichos términos abordan más adelante en el gráfico 2 y 3 que contienen su clasificación, a continuación:

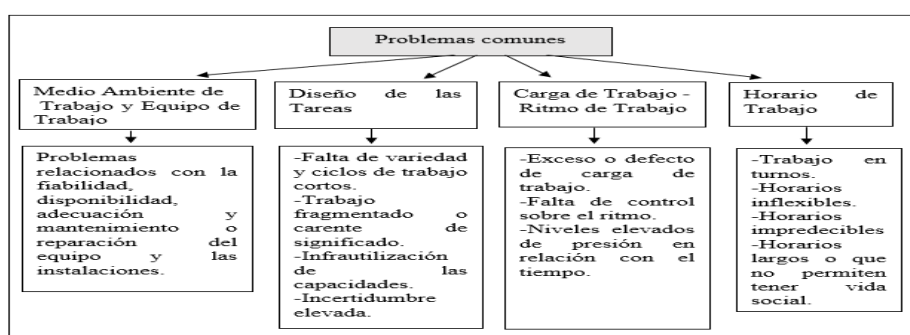
a) Contenido del trabajo

El primer grupo, se refiere a los factores de riesgo psicosocial que están relacionados con las condiciones en el lugar de trabajo y la forma en que está organizado. Uno de los aspectos del trabajo más importantes para investigar es cómo afecta la salud de los empleados la cantidad y dificultad del mismo. Tanto tener demasiada carga laboral (tener mucho por hacer) como trabajar en tareas difíciles han sido asociadas con el estrés. La carga laboral sería considerada junto al ritmo, o sea, qué tan rápido hay que completar las labores, así como, también, tomar en cuenta tanto la naturaleza como control sobre esos requisitos dentro del ritmo establecido (si son impuestos por uno mismo o si dependen completamente de una máquina) (OIT., 2016).

A continuación, en el gráfico 2, minuciosamente los problemas comunes que suelen encontrarse dentro de este grupo de riesgos psicosociales.

Gráfico 2.

Riesgos Psicosociales: problemas comunes



Fuente: elaboración propia a partir de (Moreno B. , 2011).

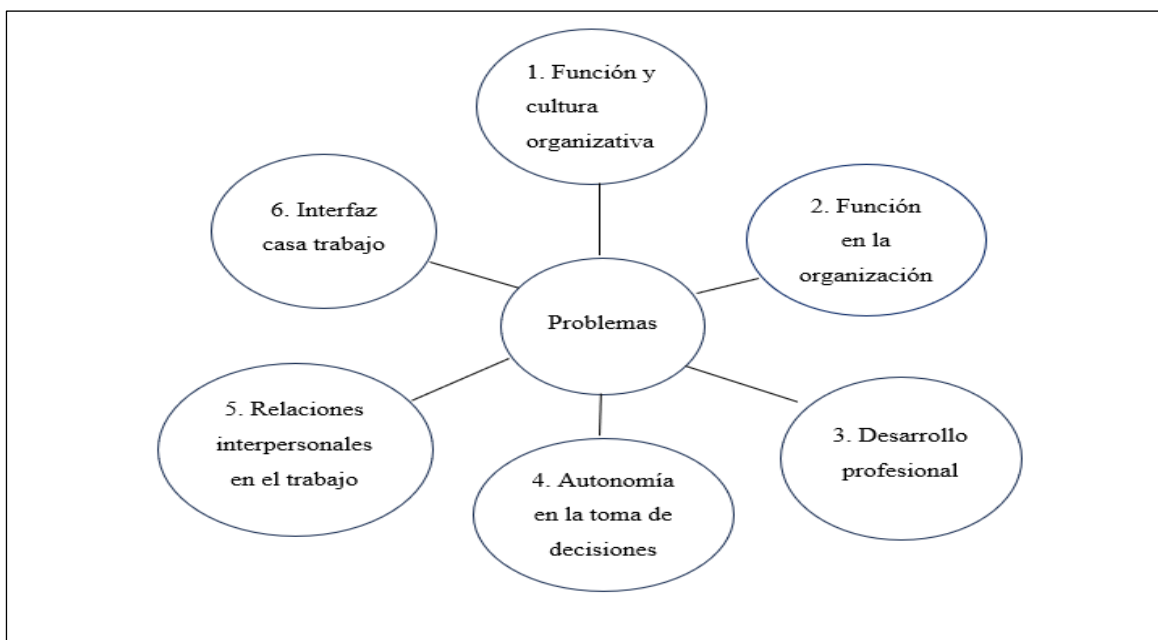
Este mapa conceptual organiza los conceptos relacionados con el ambiente laboral y los problemas asociados con cada uno de ellos. Cada uno representa un tema principal, y las ramificaciones muestran los problemas específicos relacionados con los factores.

b) Contexto del trabajo

El segundo grupo, se refiere a los factores de riesgo psicosocial presentes en la estructura y relaciones laborales dentro de una organización. Estos factores incluyen elementos como la cultura y función organizativa, el papel desempeñado por el individuo dentro de la empresa, el desarrollo profesional en términos de carrera, los niveles de autonomía y control sobre las tareas realizadas, las interacciones entre vida familiar y laboral, así como, también, las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Los problemas comunes, que se encuentran en este grupo, se presentan en el gráfico 3, a continuación:

Gráfico 3.

Problemas en el contexto del trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de (Moreno B. , 2011).

La comunicación es deficiente, no se brinda suficiente apoyo para resolver problemas y crecer personalmente, además los objetivos organizativos no están

definidos. Asimismo, la ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas. La ambigüedad en los roles y las posibles discrepancias de funciones generan conflictos entre distintas personas o sectores dentro de una organización. En el ámbito laboral, se experimenta situaciones como estancamiento en la carrera y falta de seguridad, tanto en términos de promociones excesivas o insuficientes, salarios bajos e incertidumbre sobre mantener el trabajo, además, con el tiempo los problemas como el estrés aparecen por la tensión y preocupación (Delgado, 2004).

Las consecuencias del estrés son variadas y numerosas. Algunas son directas y principales, mientras que la mayoría son indirectas, produce efectos secundarios. La mayor parte de estas consecuencias generan disfuncionalidad, desequilibrio y representan un potencial peligro (Delgado, 2004).

a) Consecuencias físicas. - El mantenimiento de una activación psicofisiológica prolongada conduce a un abuso funcional y, en última instancia, a cambios estructurales y/o la aparición de eventos clínicos en personas que sufren enfermedades crónicas o tienen predisposición para ello (Delgado, 2004).

- Trastornos del sistema digestivo, trastornos del sistema cardiovascular, problemas respiratorios, trastornos Endocrinos, trastornos relacionados con la sexualidad, trastornos dermatológicos, trastornos musculares.

b) Consecuencias psicológicas. - El estrés causan cambios en el funcionamiento del Sistema Nervioso, lo cual, afecta directamente al cerebro. Estos cambios fisiológicos en el cerebro tienden un impacto en las conductas, este órgano juega un papel fundamental como regulador de las mismas (Delgado, 2004).

- Un exceso de inquietud, dificultad para tomar elecciones, sensación de desorientación, problemas para enfocarse, dificultad para mantener la concentración, sentimiento de pérdida de autoridad, sensación de

desubicación, olvidos frecuentes, obstáculos en el pensamiento, extrema sensibilidad ante críticas, cambios repentinos de humor, mayor propensión a sufrir accidentes, uso de medicamentos, alcohol y tabaco.

c) Consecuencias para la empresa. - Una organización que no mantenga una buena salud no aprovechan al máximo el potencial de sus empleados, y en un mercado cada vez más competitivo, esto influye no solo en sus resultados, también, en última instancia, en su capacidad para subsistir (Leka, Griffiths, & Cox, 2004).

- Incremento de las ausencias laborales, disminución en la dedicación al trabajo, mayor rotación de empleados, degradación del rendimiento y la productividad, aumento de prácticas laborales inseguras y tasas de accidentes, aumento en las quejas de clientes y usuarios, impacto negativo en la contratación de personal, mayor cantidad de problemas legales debido a demandas y acciones legales interpuestas por empleados que experimentan estrés.

Estas directrices son respaldadas por valores sólidos y éticos que promuevan una convivencia armoniosa entre todos sus miembros. Esto implica otorgar importancia a aspectos clave como comunicación efectiva, trabajo colaborativo basado en confianza mutua y reconocimiento del valor individual aportado por cada empleado. La implementación exitosa de estas pautas no solo contribuye positivamente al bienestar mental y emocional tanto individual como colectivo, también, aumenta significativamente la productividad global dentro del ambiente laboral (Perspectivas, 2007).

A continuación, en el cuadro 2, se enumera diversas estrategias para abordar y prevenir los riesgos psicosociales a nivel general:

Cuadro 2.*Atención individual para prevenir riesgos psicosociales*

Atención Individual del Problema	
Mediante programas de prevención primaria individual	Se busca promover una mayor difusión de la información relacionada con el estrés, incluye las causas que lo generan y cómo controlarlo adecuadamente. Esto se lograría a través de programas educativos en salud dirigidos a los trabajadores, busca brindarles herramientas personales para enfrentar este problema. Algunos ejemplos es enseñar técnicas efectivas para resolver conflictos, fomenta conductas asertivas, proporciona habilidades en manejo del tiempo y promueve un desarrollo positivo en sus relaciones interpersonales (Perspectivas, 2007).
Mejorar el clima Organizacional	Una alimentación que sea apropiada y adecuada para las necesidades, combinada con un ejercicio físico moderado pero constante, gradualmente progresivo en su intensidad, así como mantener ritmos de sueño apropiados para descansar correctamente son elementos fundamentales a tener en cuenta. Además, es importante fomentar actividades recreativas que nos mantengan activos y evitar una vida sedentaria donde se pasa mucho tiempo inactivo o sentado (Perspectivas, 2007).

Fuente: Elaboración propia tomada a partir de (Perspectivas, 2007).

Medidas organizacionales

Es fundamental tomar medidas para mejorar la estructura de la organización, los estilos de comunicación utilizados, los procesos mediante, los cuales, se formulan las decisiones, la cultura predominante dentro de dicha institución, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada puesto laboral específico, el ambiente físico en el que desarrollan las actividades diarias y, finalmente, es necesario implementar métodos efectivos para seleccionar al personal más adecuado así como brindarles capacitaciones periódicas con el fin de optimizar su desempeño (Perspectivas, 2007).

La mejora de la infraestructura física, no se basa únicamente en el aspecto material, también, implica una reorganización y transformación de los procesos y tareas existentes. Esto tiene como objetivo permitir un desarrollo óptimo de las capacidades del trabajador, así como mejorar sus habilidades comunicativas a través de programas especializados que brindan asistencia laboral. Además, es

fundamental fomentar la participación activa tanto individualmente como en equipo para fortalecer los vínculos laborales solidarios. Asimismo, se impulsaría el crecimiento profesional se ofrece oportunidades para promover su creatividad e implementa procesos continuos enfocados en mejoras constantes dentro del ámbito empresarial (Perspectivas, 2007).

La adecuación de los estilos de liderazgo implica realizar modificaciones y ajustes en cómo, se dirige un equipo o grupo, se considera aspectos como la redistribución del poder y la autoridad. Además, implica fomentar una participación responsable y activa por parte de las personas en los procesos de toma de decisiones relacionados con sus respectivas áreas. Estas acciones no solo buscan mejorar la comunicación interna formal e informal dentro de la organización, también, tienen como objetivo crear un mejor ambiente laboral. Esto contribuye a generar un clima propicio para el desarrollo sustentable tanto físico como emocionalmente saludable e integral para todos aquellos que forman parte del equipo productivo (Perspectivas, 2007).

1.2. Conceptualización de compromiso organizacional

El compromiso organizacional es un tema que ha sido extensamente examinado en el campo de la psicología industrial y organizacional. Se describe como el vínculo emocional, mental y de comportamiento que los trabajadores desarrollan hacia la empresa en la que laboran. Este nivel de compromiso tiene un impacto sustancial en la productividad en el trabajo, la sensación de satisfacción en el empleo y la retención de profesionales en una organización según Meyer, Allen & Smith (1993), citado en, Betanzos, Andrade, & Paz, (2006) .

Dentro del compromiso organización existe una estructura en torno a tres dimensiones principales, así lo mencionan los siguientes autores:

el compromiso afectivo, se caracteriza por un afecto positivo y una conexión emocional hacia la organización. Por otro lado, el compromiso continuo, se vincula con una sensación de obligación o necesidad de quedarse en la organización debido a los costos que conllevaría marcharse. Por último, el

compromiso normativo, se fundamenta en la creencia moral o ética de que es necesario mantenerse en la organización (Meyer, Allen, Smith 993), citado en Betanzos, Andradde, & Paz, 2006, p.29).

La importancia del compromiso organizacional en relación con el rendimiento laboral es considerable. Los empleados que muestran un compromiso sólido tienden a estar más motivados, ser más productivos y presentar un menor índice de ausencias en el trabajo.

Existen factores que influyen en el comportamiento organizacional dentro de los empleados el autor divide en cuatro factores importantes, que se describen, a continuación, en el cuadro 3.

Cuadro 3.

Factores que influyen en el comportamiento organizacional

Factores:	Definición:
Satisfacción laboral	Se define como el grado de satisfacción, bienestar y contento que un empleado experimenta en relación con su trabajo. Según (Carter et al., 2020), se refiere al nivel de felicidad, comodidad y satisfacción general que una persona siente en su entorno laboral.
Liderazgo Efectivo	El liderazgo efectivo, se caracteriza por la habilidad de ejercer una influencia positiva sobre los demás con el propósito de alcanzar objetivos compartidos y optimizar el rendimiento del equipo. fomenta culturas organizacionales favorables en contextos educativos, que se observan mejoras tanto en el desempeño del personal docente como en el de los estudiantes. Entre las principales características de dichas culturas, están la adaptación al cambio y su respuesta oportuna a las necesidades de sus diferentes públicos (Díaz & Díaz, 2021).
Oportunidades de desarrollo profesional	El desarrollo profesional es una oportunidad valiosa que invita a los trabajadores en la enseñanza, a actualizarse en temáticas relacionadas con su campo de acción y les permite además seguir se crece en su perfil académico y profesional. Ya sean con cursos, talleres, capacitaciones o con la continuación de estudios para complementar y enriquecer su vida profesional (Brizuela, 2019).
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es considerada hoy como uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones. Es el

entorno social o normativo que mantiene unida a una organización, que expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir (Yopan, Palmero, & Santos, 2020).

Fuente: elaboración propia a partir de (Carter et al., 2020), (Díaz & Díaz, 2021), (Brizuela, 2019), (Yopan, Palmero, & Santos, 2020).

Clasificación del compromiso organizacional

Compromiso afectivo

La organización cumple con todas las expectativas del trabajador para que desarrolle con la experiencia y los años en la organización este tipo de compromiso así lo menciona Meyer, Allen & Smith (1993), citado en (Máynez, 2016), “Se destaca como deseable en las organizaciones, el trabajador permanece en la organización porque así lo desea; el trabajador de acuerdo, a su experiencia en la empresa cubre sus expectativas y satisface sus necesidades básicas” (p.670). Al desarrollar este tipo de compromiso tienen un sentido de pertenencia o familiaridad por lo que permanecen, por muchos años y por lo mismo su desempeño mejora en gran proporción, además, se mejora el clima organizacional.

El clima laboral, se compone de un grades factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. El clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, que contempla, el medio ambiente humano y físico en el que desarrolla el trabajo cotidiano, influye así en la satisfacción del personal y, por lo tanto, en la productividad. Así mismo, el comportamiento de los trabajadores producto de los ambientes de trabajo promovidos por sus superiores, genera resultados de felicidad o desmotivación (Pilligua & Arteaga, 2019).

Compromiso continuo

El compromiso continuo tiene la finalidad de llevar al trabajador a un estado psicológico donde, se siente en la obligación de quedarse en la empresa, En esta

dimensión del compromiso, se menciona varios factores como, por ejemplo, el tiempo de permanencia, inversión de esfuerzo, dedicación, aporte de valor y práctica de la experiencia adquirida. Además, tener pensamientos de cambiar de empleo llevaría al colaborador a empezar de cero y perder lo ya adquirido en el tiempo, como el status, reconocimiento y su posición en la empresa, la experiencia que, adquirido con los años, las amistades, debido a que, no desea salir de su zona de confort. Esta teoría refiere que el compromiso de continuidad, se encuentra relacionado con una intención por alguna motivación (Buitrón, 2020).

A los trabajadores en una institución, se requiere mantenerlo satisfecho y motivado tanto de forma intrínseca como extrínseca para que tenga la posibilidad de dar sus mejores capacidades, habilidades, destrezas y competencias a la organización para el logro de los objetivos y metas personales y empresariales, pues un trabajador motivado, también, tiende a ser más productivo, mientras que quien, no se siente motivado en su puesto de trabajo o con quienes le rodean o con las políticas empresariales, simplemente busca de forma emergente otra opción de trabajo o tiende a frustrarse en sus labores como es, también, el caso a quedarse en la organización por un compromiso de continuidad (Saeteros & Orbe, 2021).

Compromiso normativo

Los colaboradores experimentan una obligación moral para con la organización con los objetivos y metas. el compromiso normativo, es como la obligación moral experimentada por el individuo de permanecer en la organización debido a un contrato psicológico, normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la organización en el empleado. Así mismo, al recibir un apoyo y un buen liderazgo de parte de los jefes incrementan el compromiso normativo, por la seguridad y confianza que les genera para cumplir con todos los objetivos (Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, 2020).

El liderazgo es conceptualizado como el logro de una meta mediante la dirección de colaboradores, y al líder como la persona que organiza a estos colaboradores para conseguir los objetivos específicos; Así mismo el logro exitoso de un gran líder

es de tipo social y humano y resulta de comprender a sus colaboradores y que una organización tendría empleados en todos los niveles que reporten a alguien cuya área de autoridad tenga un tamaño adecuado para que conoce a sus colaboradores en su dimensión humana, guiarles, para el cumplimiento de metas y objetivos alineadas a las de los colaboradores para que en conjunto concluye para una buena productividad de la organización (Fuentes, Barrientos, & Pabón, 2021).

Consecuencias de la falta de compromiso organizacional

Para una mejor productividad y el beneficio de una institución es necesario que los colaboradores tengan un grado de compromiso en el trabajo que realizan, es así que la organización estaría alineada con los objetivos, intereses y necesidades de quienes lo conforman, una buena relación entre trabajador-empresa, a continuación, se presentan las consecuencias de la falta de compromiso organizacional.

Disminución de rendimiento laboral:

Se ve afectado por factores del entorno, incluye las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas, A demás, las condiciones de trabajo inapropiadas y el alto nivel de estrés desarrolla hábitos perjudiciales para la salud, como el tabaquismo, por otra parte, desarrollaría una alimentación deficiente, ausentismos reiterados, desvinculación social, complicaciones a la hora de trabajar en equipo, que desde luego tienen efectos perjudiciales en el desempeño y en el compromiso de los trabajadores. Una fuerza laboral formada por empleados sanos en buenas condiciones de trabajo, fomenta la producción constante, minimiza los riesgos de accidentes o lesiones (Cabezas & Brito, 2021).

Ausentismos reiterados

El ausentismo en el trabajo es ocasionado por diferentes factores que están relacionados con el estrés, las horas de trabajo, principalmente el descanso en las

jornadas de trabajo. La OMS define al ausentismo como la inasistencia por causas que son justificadas o injustificadas, asimismo, si los empleados al momento de cumplir con sus funciones realizan otras actividades que no tienen relación alguna con lo que haría para cumplir con los mismos, como consecuencia la baja productividad en la organización (Berón, Mejía, & Castrillón, 2021).

Desvinculación social

En la organización la desvinculación social genera un ambiente de trabajo poco colaborativo, lo que llega a desmotivar a sus miembros, se crea un ambiente de trabajo tenso afectan negativamente a las relaciones interpersonales y la falta de cohesión en los equipos de trabajo. Por otra parte, la cooperación humana, que se lleva a cabo en las instituciones, que permiten tener un sentido de pertenencia, igualmente, constituye un pilar básico en la supervivencia física y psicológica de los colaboradores, las anécdotas, experiencias y conocimientos constituye una vinculación con la sociedad (Rodríguez & García, 2022).

Complicaciones a la hora de trabajar en equipo

Para el cumplimiento de metas y objetivos en una organización es imprescindible el trabajo en equipo, para obtener mejores resultados es necesario el esfuerzo en conjunto de todos los colaboradores, el compromiso, el sentido de responsabilidad, el respeto y la confianza obtener mejores resultados. Asimismo, El trabajo en equipo es una gran estrategia para conocer todos los procesos y brindar la oportunidad de desarrollar sus conocimientos al alumnado que está directamente relacionado con la efectividad para lograr los objetivos, la eficiencia para lograr un buen aprendizaje y la satisfacción de sus familiares (Paravic & Lagos, 2021).

Componentes significativos para aumentar el compromiso organizacional

Comunicación transparente

Al establecer canales de comunicación abierta en la organización ayudaría a conocer las políticas, objetivos personales y profesionales y trabajar en equipo, además, es beneficioso para mejorar la cultura organizacional al contribuir relaciones con el resto de la organización.

Reconocimiento y recompensas

Implementar programas de reconocimiento para destacar logros y esfuerzos, merecen ser reconocidas las personas que con esfuerzo y sacrificio realizan con eficacia y eficiencia las actividades diarias y sale a pesar de las múltiples actividades en el hogar o en la vida social que comparten a diario. No solo les permite estar comprometidos con la organización si no, también, motivados al sentirse parte de la organización.

Desarrollo profesional

Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo, la mayoría de los trabajadores no cuentan con los recursos suficientes para continuar con el estudio de cuarto nivel o incluso doctorados, pero no pierden la esperanza que sus superiores apoyen con diferentes oportunidades para crecer como profesionales, hoy en día contar con profesionales capacitados y con variados conocimientos ayuda a que las organizaciones sean competitivas en un mercado laboral a nivel nacional o mundial.

Cultura de inclusión

Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, y luchar juntos contra la desigualdad, hoy en día tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos, en el trabajo en la educación, etc. Con esto evita aislar a personas con capacidades

diferentes, todos piensan variado al tener experiencias, el nivel académico, círculo social, etc. Sin embargo, todos tienen sentimientos y principalmente la necesidad del trabajo en los hogares.

Equilibrio trabajo y vida

Ofrecer flexibilidad en horarios y opciones de trabajo remoto, no solo permite la conciliación entre vida laboral y familia, les permite tener una vida saludable, tener tiempo para realizar ejercicios físicos, mantener una vida social, mayor flexibilidad en el tiempo libre y ocio. Asimismo, el bienestar subjetivo trae consigo la satisfacción laboral, la estabilidad y el buen desempeño en las actividades cotidianas.

Participación en la toma de decisiones

Involucrar a los empleados en procesos de toma de decisiones relevantes. Al mismo tiempo, las decisiones tomadas en equipo son mejor aceptadas para cumplir los objetivos específicos, con lo que fomentan, también, la innovación que proporciona información relevante y responsable al momento de aportar con ideas y alternativas, para tomar la decisión final.

***Feedback* continuo**

Implementar revisiones regulares de desempeño y retroalimentación constructiva, diferentes reuniones cada cierto tiempo permitiría conocer el rendimiento de los trabajadores, medir y comparar los resultados y a su vez realizar los ajustes que sean necesarios para mejorar la productividad y la motivación.

1.3. Riesgos psicosocial y compromiso organizacional

Los diferentes riesgos psicosociales como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, agotamiento emocional, etc. Afecta negativamente al compromiso de los trabajadores con la organización. A nivel psicosocial, el trabajo es fuente de

interacción con otros, lo que permite satisfacer necesidades de pertenencia, donde genera satisfacción y constituirse en fuente de crecimiento o ejercer un impacto negativo sobre el individuo, que se vincula con el compromiso de los mismos. Además, la mayor parte de estos sistemas de trabajo, se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en las empresas (Soliz, 2022).

Preservar la integridad, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores en las organizaciones hoy en día es muy importante. Los colaboradores son el factor clave para que una organización sea fructífera, con sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias a lo largo de la vida académica, también, en la vida laboral, además, factores como el estrés, cansancio mental no causen una inestabilidad en la productividad.

Por otra parte, otros factores importantes como un liderazgo efectivo, oportunidades de desarrollo profesional, cultura organizacional, comunicación transparente, reconocimiento y recompensas, equilibrio trabajo y vida, etc. Ayuda a mermar estos riesgos y, por lo tanto, aumentar el compromiso organizacional, al existir una máxima formación académica en los trabajadores, los mismos tienen conocimientos teórico y práctico y, por lo tanto, la capacidad de innovar, enseñar a futuros profesionales en la institución, relaciona directamente con el compromiso de continuidad por el tiempo, conocimientos invertidos y continuar en la organización así evitar la rotación de personal.

Además, para que las instituciones brinden una educación de calidad es importante la satisfacción de los trabajadores, si se encuentran insatisfechos, no se involucran en su trabajo y presenta malestar, conductas no deseadas al no cumplir con sus necesidades u objetivos personales, por lo que el compromiso afectivo es inmiscuido en estas circunstancias y gocen de una estabilidad en su lugar de trabajo.

El compromiso normativo es un predictor importante del bienestar psicológico, por lo tanto, es reflejado en la lealtad, y el apego hacia el lugar de trabajo, que son expresados en sentimientos de obligación de cumplir con reciprocidad de los beneficios gozados. El liderazgo que existen en las organizaciones influye en el comportamiento, motivación, y confianza, además las acciones de los líderes dependen para que fluya en compromiso en los colaboradores.

1.4. Modelo de intervención

Los problemas más comunes en las organizaciones son los riesgos psicosociales, falta de compromiso organizacional, falta de comunicación, el desempeño laboral y la satisfacción, etc. Es crucial medirlos y evaluarlos. Además, con los resultados obtenidos conocer el porcentaje o dimensión del problema para actuar y mermar los mismos ya sea con un plan de intervención o estrategias con medidas preventivas, correctivas, proactivas, reactivas depende el contexto para que en un futuro no exista posibles efectos secundarios.

La metodología de intervención en riesgos psicosociales propuesta por el Psicólogo Español Dr. José María Peiró indica las siguientes etapas en el cuadro 4, a continuación:

Cuadro 4.*Etapas de intervención de Riesgos Psicosociales*

ETAPAS DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Diagnóstico de la situación	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, que se encuentran presentes en la organización, a través, de diferentes técnicas como encuestas, entrevistas, grupos focales, etc. (Peiró, 2006).
Diseño e implementación de medidas preventivas	Una vez identificados los riesgos, se continua con el diseño e implementación de medidas preventivas para reducir su impacto, las mismas incluyen cambios en la organización del trabajo, políticas de conciliación laboral y familiar, programas de formación y sensibilización entre otros (Peiró, 2006).
Evaluación de la efectividad de las medidas	Se realiza un seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las medidas implementadas, con la recopilación de datos, análisis de los resultados y si es necesario el reajuste del modelo de intervención (Peiró, 2006).
Participación y comunicación	Es importante involucrar a los trabajadores en el proceso de intervención y mantener una comunicación abierta, transparente, para que exista un entorno de trabajo saludable para promover el compromiso y satisfacción laboral. (Peiró, 2006).

Elaboración propia: Tomado a partir de (Peiró, 2006).

CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

En esta investigación, se desarrolla la metodología, en base al diseño de esta, seguido de los participantes, herramientas para medir el riesgo psicosocial y el compromiso organizacional. La investigación tiene como objetivo general diseñar una propuesta de intervención para la prevención de los riesgos psicosociales y el aumento del compromiso organizacional en una unidad educativa de Ambato, de esta manera la investigación es aplicada, con conocimientos previos sobre los fenómenos para una solución en la organización.

La investigación aplicada recurre a los conocimientos ya alcanzados en la investigación básica para dar con el debido cumplimiento de objetivos específicos. Además, este tipo de investigación considera todo el conocimiento existente en un área concreta, que es aplicado en el intento de solucionar problemas específicos (Castro, Gómez, & y Camargo, 2022).

2.1. Tipo de investigación, enfoque y alcance

El enfoque de la investigación es cuantitativo, se utilizó para la recolección de datos estadísticos, de las variables por medio de medición numérica, para recoger y analizar datos de las variables para la realización del plan de intervención de riesgos psicosociales y aumento del compromiso organizacional. Están dirigidos a la obtención de información y a la producción de nuevos conocimientos y tienen como requisito básico ser medibles y observables. El mismo tiene el fin de contrastar o comprobar la existencia de una teoría previamente formulada: comprobación-contraste (Córdoba et al., 2023).

La metodología y aplicaciones del enfoque cuantitativo fueron concebidas para el estudio de fenómenos naturales, no necesariamente humanos, como la astronomía, la física, la química, la biología, la fisiología, la neurología, la botánica, etc., de las que, por ejemplo, se valió de manera eficaz tanto la medicina y sus derivadas ramas aplicativas para extender la vida de los seres humanos y brindar mayor calidad de vida a la sociedad. Así como toda la tecnología que, a razón de

sus aplicaciones en los más vastos aspectos de la vida humana, desde las mega construcciones hasta la informática y la telecomunicación (Sánchez, 2019).

Las investigaciones cuantitativas, se desarrollan se sigue la lógica del método hipotético-deductivo, basado en un ciclo de inducción, deducción e inducción. Compromete las hipótesis a la universalidad y trascendencia. Desde la perspectiva metodológica, se distinguen dos grupos que comparten un enfoque experimental: uno con propósitos de hallar causalidad y el otro centrado en correlaciones. La propuesta cuantitativa tiene fundamento en un realismo dividido en realismo ontogénico y realismo epistemológico, realismo ontológico que plantea aquello, que se conoce existe y es cognoscible (Castañeda, 2022).

Es de diseño no experimental, asimismo, es debido, a que no manipula deliberadamente las variables. Al mismo tiempo, los diseños no experimentales son usados para describir, diferenciar o examinar asociaciones, para no realizar búsquedas de relaciones directas entre variables, grupos o situaciones. No existen tareas aleatorias, grupos control, o manipulación de variables, debido a que, este modelo utiliza apenas la observación. En los diseños no experimentales, son clasificados de acuerdo, al momento el cual los datos son recolectados en el tiempo, transversal o longitudinal, o de acuerdo con la época de experiencia o evento estudiado, retrospectivo o prospectivo (Sousa, Driessnack, & Costa, 2007).

Diseños no experimentales no tienen determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna. Existen muchas razones para realizar este tipo de estudio. Primero, un número de características o variables no están sujetas, o no son receptivas a manipulación experimental. Así como, por consideraciones éticas, algunas variables no serían manipuladas. En algunos casos, las variables independientes aparecen y no es posible establecer un control sobre ellas (Sousa, Driessnack, & Costa, 2007).

Diseños no experimentales, es similar a experimentos por el pos-test. Sin embargo, existe una denominación natural para la condición o grupo a ser estudiado, al

contrario de la denominación aleatoria, y la intervención o condición (X) es algo, que se da de forma natural, no es colocada de forma impositiva o manipulada. Los métodos más comunes utilizados en los diseños no experimentales, involucran investigaciones exploratorias y/o cuestionarios. Diseños no experimentales son típicamente clasificados tanto como descriptivos como de correlación (Sousa, Driessnack, & Costa, 2007).

El alcance de esta investigación es descriptivo y correlacional, se busca obtener la relación entre las variables establecidas. La investigación descriptiva, se encarga de puntualizar específicamente características de una población determinada. En este tipo de estudio descriptivos, el investigador, se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno dentro de la población de estudio. La finalidad de estos estudios es describir la frecuencia y las características más importantes de un problema en una población (Veiga de Cabo, De la fuente, & Zimmermann, 2008).

Se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en colaboradores en un momento concreto y, sobre todo, se limita a describir uno o varios fenómenos sin intención de establecer relaciones causales con otros factores (Veiga de Cabo, De la fuente, & Zimmermann, 2008).

El alcance correlacional, ya se conocen las características del fenómeno y lo que busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio. En la investigación con alcance descriptivo de tipo cualitativo, se busca realizar estudios de tipo fenomenológicos o narrativos constructivistas, que busquen describir las representaciones subjetivas que emergen en un grupo humano sobre un determinado fenómeno (Ramos, 2020).

Es correlacional este tipo de estudio tiene la finalidad de conocer la correlación entre los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional y ver si sus resultados tienen alguna variación o influencia sobre la otra variable. La utilidad

principal de los estudios correlacionales es saber cómo, se comporta un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Las correlaciones son positivas (directamente proporcionales) o negativas (inversamente proporcionales). Si es positiva, significa que los casos que muestren altos valores en una variable tienen, también, a manifestar valores elevados en la otra variable. Si es negativa, implica que casos con valores elevados en una variable tienen a mostrar valores bajos en la otra variable (Hernández, 2018).

Involucran a la investigación sistémica de la naturaleza de relaciones o asociaciones entre las variables, en vez de las relaciones directas de causa y efecto. Los diseños de correlación son típicamente transversales. Estos diseños son utilizados para examinar si los cambios en una o más variables están relacionados a los cambios en otra(s) variable(s). Este efecto es definido como covarianza. Diseños de correlación analizan la dirección, el grado, la magnitud y la fuerza de las relaciones o asociaciones. Los resultados de estos estudios brindan los medios para establecer la hipótesis a ser probada en estudios cuasiexperimentales y experimentales (Sousa, Driessnack, & Costa, 2007).

Es de corte transversal, se realiza en un período de tiempo determinado. Estos diseños son de tipo descriptivo, los cuales, se incluyen los estudios transversales. El elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo. Tradicionalmente, los estudios transversales han sido considerados útiles para la determinación de la prevalencia de una condición, de ahí la sinonimia utilizada como estudios de prevalencia. Sin embargo, éstos evalúan la asociación entre dos o más variables (Cvetkovic, Maguiña, Soto, Lama, & Correa, 2021).

Tienen como objetivo observar y describir diferentes características de una población, para determinar prevalencia de la población; asimismo, estudiar asociación entre un factor de exposición y el desarrollo algunos autores afirmaron lo siguiente:

desde el punto de vista práctico los estudios transversales ofrecen una serie de ventajas por lo que bien diseñados supera largamente sus desventajas y limitaciones. Primero que nada, son relativamente fáciles de diseñar y de bajo costo lo que los hace factibles y accesibles para responder la mayoría de preguntas de investigación. Asimismo, ofrecen la posibilidad de analizar múltiples exposiciones (Quispe, Valentín, Gutierrez, & Mares, 2020, p.72).

El tiempo determinado y específico permiten a las investigaciones que sean eficientes, rápidos, económicos, además no requieren de un seguimiento a los participantes a largo plazo.

2.2. Población y muestra

La investigación, se llevó a cabo durante el período 2023 en una Unidad Educativa de Ambato cuenta con una población de 105 administrativos y docentes que comprende al 100% de los colaboradores de la institución, se les aplicó el cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 (instrumento de medición de riesgos psicosociales), con las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima.

Para medir el compromiso organizacional, se aplicó el instrumento escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen (1997), adaptada y aprobada en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en México en el año 2006, con las dimensiones compromiso afectivo, continuo y normativo.

Análisis descriptivo de la población

Descripción de las características sociodemográfica de la unidad Educativa Santa Rosa, donde se detalla: sexo edad y formación académica, a continuación:

Tabla 1.
Datos sociodemográficos de los colaboradores (sexo)

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	41	39%
Femenino	64	61%
Total	105	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la tabla 1, se observaría que los colaboradores de la Unidad Educativa Santa Rosa el 39% es de sexo masculino, mientras que el 61% es de sexo femenino.

Tabla 2.
Datos sociodemográficos de los colaboradores (edad)

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 26 años	1	1%
Entre 26 y 35 años	13	12%
Entre 36 y 45 años	45	43%
Entre 46 y 55 años	30	29%
Más de 55 años	16	15%
Total	105	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la tabla 2, se presenta los datos por edad de los 105 colaboradores de la Institución Educativa, es importante recalcar que los rangos de edad están determinados en el cuestionario CoPsoQ ISTAS 21, el rango de edad más destacado es entre 36 y 45 años con un 43%, seguido de entre 46 y 55 años con el 29%, más de 55 años con 15%, entre 26 y 35 años el 12%, sin embargo, se nota que existe menos trabajadores con el rango menor a 26 años con el 1%.

Tabla 3.
Datos sociodemográficos de los colaboradores (formación académica)

Formación académica	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	0	0%
Tercer Nivel	42	40%
Cuarto Nivel	51	49%
Doctorado	12	11%
Total	105	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la tabla 3, se visualiza los datos sociodemográficos en la formación académica de los 105 colaboradores de la Institución Educativa, donde, se observa que el 40% tienen una formación académica del tercer nivel, el 49% una formación de cuarto nivel, sin embargo, el 11% culminaron con la formación de Doctorado.

2.3. Técnicas e instrumento de recolección de información

La técnica utilizada fue la observación científica, lo que permite indagar de forma directa las variables de investigación, para la recolección de datos de una manera sistematizada a través de dos instrumentos, que se menciona, a continuación: cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS21 (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud) cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) versión media, que se adecua al tamaño de la empresa. el cuestionario comprende de 5 dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Inseguridad, Doble presencia.

Por lo cual, para evaluar el compromiso organizacional, se utilizó la escala de compromiso organizacional Meyer & Allen (1997), adaptada y aprobada en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en México en el año 2006, con las dimensiones a evaluar: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo. Se aplicó a los colaboradores de forma voluntaria con la finalidad de conseguir datos verídicos de la realidad del ambiente donde prestan sus servicios día a día para llevar a cabo el objetivo de la investigación.

Test (CoPsoQ) ISTAS 21

a) Ficha técnica

Es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención, fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, liderado por el Prof. Tage S. Kristensen. La adaptación para el estado

español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) compuesto por Moncada S; Llorens C; & Kristensen T.

b) Especialidades del instrumento

Es un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo el Cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 incluye 5 grupos dimensiones y 20 subdimensiones psicosociales laborales con una relevancia para la salud que es de vital importancia en el cuadro 5, a continuación:

Cuadro 5.

Grupos de dimensiones riesgos psicosociales en el ISTAS 21 (CoPsoQ)

Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido de trabajo Integración en la empresa
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con los superiores Calidad de la relación con los compañeros
Inseguridad	Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato Estima Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo
Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas

Fuente: tomado a partir de Manual CoPsoQ Istars21, 2002

c) Administración del instrumento

El instrumento, se aplica de forma individual cuya respuesta es personal, además, es voluntaria. Los participantes responden en su totalidad, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en la institución con finalidad preventiva. Además, este cuestionario es individual y confidencial una de las medidas concretas es reunir un número pequeño de trabajadores en un espacio amplio y dar la posibilidad de contestar el cuestionario en casa, se toma en cuenta que el período de recogida de respuestas sería entre una o 2 semanas, con la determinación de la empresa. Las preguntas requieren entre 20 y 45 minutos, se determina la complejidad del puesto de trabajo, nivel de escolaridad, dificultades de lenguaje.

d) Validez y Confiabilidad

El cuestionario ISTAS21(CoPsoQ), ha adquirido a lo largo de los años una importante dimensión internacional. Se toma en consideración que es uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación. El mismo encuentra disponible en 25 lenguas, con más de 140 publicaciones aproximadamente en revistas científicas indexadas (PubMed) a la vez, citados como método de referencia en investigaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), además, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo utilizado en investigaciones para la mejora de las condiciones de vida en el trabajo (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

En un estudio importante sobre el cuestionario ISTAS21 y su validez es en la investigación de los autores Llorens & Navarro en el año 2005, que mencionan la validez de constructo, de la fiabilidad y la reducción de escalas, lo que presenta diferentes versiones del instrumento depende de la cantidad de colaboradores, la encuesta realizada a una muestra de 859 personas de la población ocupada en la comunidad Autónoma de Navarra-España, arroja resultados de correlación interna, lo que permite que pequeñas, medianas y grandes empresas utiliza el instrumento

en sus investigación con objetivo de identificar problemas y aportar nuevas soluciones (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Otra validación del instrumento ISTAS21 en la investigación de docentes a tiempo completo de la Universidad Técnica de Manabí con un tamaño muestral $n=99$ docentes en cuanto a los riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, se ubican en rangos de riesgos triviales, tolerables y moderados. Los criterios de validez a través de la técnica de juicios de expertos, para el desarrollo de un programa de prevención y mejoras en cuanto a los riesgos psicosociales, los cuales, fueron identificados internos en la organización con el fin de contribuir una buena calidad de vida laboral y personal (Cerón, 2014).

Por otra parte, en la investigación riesgo psicosocial en Instituciones educativas RED 14 de la UGEL 03 en Lima-Perú en el año 2021 la muestra constituida por 70 docentes, su validación, se realizó con el criterio de expertos. La confiabilidad del Instrumento CoPsoQ ISTAS 21, aplicaron una prueba piloto a 15 docentes posterior, a la realización de una base de datos con sus respectivas respuestas fueron analizadas en el sistema SPSS, obtiene como resultado un alfa de Cronbach mayor al nivel convencional de 0,700, la otra mitad obtuvo un alfa de Cronbach mayor a 0.800, que concluye su buena consistencia interna. Los expertos coincidieron en que los ítems del instrumento son aplicables se obtiene un promedio de 0.98 (98%) que es un equivalente a una excelente validez (Vega, 2022).

La validación del cuestionario ISTAS-21 en un estudio de riesgos psicosociales y bienestar laboral en el personal de una institución de Educación Superior de la ciudad de Ambato, la muestra constituida por 137 trabajadores de la PUCE-Ambato por una validación de constructo para dar énfasis y credibilidad a la correlación, que se realizó, de la misma manera la confiabilidad mediante el cálculo de coeficiente de Alfa de Cronbach (Alfas comprendidas entre 0.85 y 0.95) para las 6 escalas (Tubón, 2019).

e) Calificación

Para la calificación del cuestionario, se asignó un color de acuerdo, a la intensidad de los resultados y en qué situación de exposición, se encuentra (verde, amarillo, rojo), se utiliza la metodología del semáforo propuesto por el cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 correspondiente a las 6 dimensiones psicosociales para su correspondiente análisis y diferenciación en los resultados de los evaluados.

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y posibilidad de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Inseguridad
- Doble presencia
- Estima

Tabla 4.
Interpretación de resultados CoPsoQ ISTAS 21

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Fuente: tomado a partir de ISTAS 21

Los tres intervalos de puntuaciones, se refieren a: Intervalo verde hace referencia a la puntuación más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria que es más desfavorable para la salud, mientras, que el intervalo amarillo de referencia, se encuentra en los dos extremos verde y rojo los mismos el significado, a continuación:

- **Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- **Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio
- **Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Escala de Compromiso organizacional Meyer & Allen (1997), adaptada y aprobada en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en México en el año 2006.

a) Ficha técnica

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), construido en 1990 para el contexto norteamericano y revisado por los autores John Meyer y Natalie Allen en 1997, ha sido adaptada y aprobada en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en México en el año 2006, engloba tres escalas para evaluar el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo. El compromiso es un constructo multidimensional, traductor de un estado psicológico asociado a la relación afectiva de los colaboradores con la organización, la percepción de la obligación moral de permanencia, por lealtad. (Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco, & Parreira, 2018).

b) Especialidades del instrumento

El instrumento tiene la finalidad de conocer el tipo de compromiso que presentan los individuos en la organización, a la cual, pertenecen. Tiene tres dimensiones del compromiso organizacional incluyen una vinculación afectiva con la organización denominada compromiso afectivo, la percepción de los costos asociados a dejar la organización llamada compromiso de continuidad y la obligación de permanecer en la organización denominado compromiso normativo (Carlos et al., 2020).

El instrumento está compuesto por 18 ítems, que se aprecia en la Tabla 5, a continuación:

Tabla 5.
Dimensiones del Compromiso organizacional

Grupo dimensiones	Dimensiones compromiso organizacional	Número de preguntas
Grupo I	Compromiso afectivo	6, 9,12,14,15,18
Grupo II	Compromiso de continuidad	1,3,4,5,16,17
Grupo III	Compromiso normativo	2,7,8,10,11,13

Fuente: tomado a partir de (Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco, & Parreira, 2018)

c) Administración del instrumento

El CO en la aplicación del mismo tiene la duración aproximada de 15 minutos, el mismo lo aplica de manera individual o colectiva, el cuestionario a nivel organizacional tiene la finalidad o utilidad en la elaboración de planes de intervención a nivel organizacional para mejorar la rentabilidad y productividad.

d) Validez y Confiabilidad

El instrumento de compromiso organizacional realizó una validación en la investigación validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad por el Instituto Politécnico Nacional México, con una muestra de 140 trabajadores de la Universidad pública del Estado de Guanajuato, primeramente, se modifica los reactivos, que posteriormente, fueron validados por el criterio de expertos. Finalmente, Identifica tres factores: afectivo, moral e identificación con objetivos y valores con un alfa de Cronbach α de 0.86 a 0.89 obtuvieron valores, que se mantienen dentro de los rangos adecuados (Fonseca, Cruz, & Chacón, 2019).

En otra investigación de compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito – Ecuador, con una muestra de 65 docentes asociados a variables demográficas, la fundamentación teórica, se basó en el enfoque conceptual-multidimensional los principales resultados abordaron un fuerte compromiso organizacional en los docentes de la institución, de enfoque cuantitativo a partir del cuestionario Meyer y Allen (Manzano, 2019).

En el análisis de confiabilidad, se obtuvieron un alfa de Cronbach 0,85; 0,73; 0,79, se valida el constructo de tres dimensiones. Además, en el sistema SPSS, se tabuló, analizó, y generó desde gráficos y estadísticos descriptivos. Posterior, se realizó la prueba de correlación de Pearson, además, con la utilización del estadístico F del test de Levene y su significación para comprobar promedios de las dos instituciones, finalmente, se evidenció una relación positiva directamente proporcional entre las dos variables (Manzano, 2019).

En cuanto a la investigación satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú en una población de 256 docentes con un muestreo intencional y etnográfico de 114 docentes, realizaron el análisis cuantitativo de encuestas del cuestionario Meyer y Allen la validez respecto, a su forma y contenido fue evaluada por 3 expertos, la confiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach cuyo resultado fue 0,759, lo cual, indica que el instrumento es confiable (Quispe & Sullca, 2020).

Por otro lado, El cuestionario de la satisfacción laboral, la validez respecto, a su forma, contenido y estructura fue evaluada por 3 expertos. Asimismo, la confiabilidad fue evaluada mediante el alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0,85 es las respuestas en puntuaciones en Escala de Likert. En cuanto a, los resultados indicaron que: los docentes satisfechos laboralmente tienen 3.39 veces mayor posibilidad de tener compromiso organizacional, comparado con los docentes insatisfechos (Quispe & Sullca, 2020).

En el estudio de caso en la investigación relación del *Workaholism* y el Compromiso organizacional, se obtuvo, la validez de la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen, se logró estipular mediante la validación de expertos, la cual, es preservada mediante la comprobación de los datos ingresados en el programa estadístico IBM SPSS/22. al obtener $\mu = 0,87$ Alfa de 46 Cronbach, establece que la herramienta psicométrica es altamente confiable, según el parámetro estadístico establecido debido a que el resultado es $> 0,5$ (Llerena, 2022).

e) Calificación

La escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) consta de 18 ítems con una puntuación en escala de Likert, a continuación: (1-Totalmente en desacuerdo; 2-Moderadamente en desacuerdo 3- Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4- Moderadamente de acuerdo; 5-Totalmente de acuerdo).

La puntuación es la suma total de los ítems:

Tabla 6.

Interpretación de resultados Escala de Compromiso Organizacional

	Escala de compromiso Organizacional	DIMENSIONES		
		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
# de preguntas	18	6	6	6
BAJO	41	13	13	13
BAREMOS	MEDIO	42	14	14
	ALTO	65	21	21
		66	22	22
		90	30	30

Fuente: IBM SPSS/22

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Interpretación de las dimensiones:

Componente afectivo – Deseo

Componente de continuidad – Necesidad

Componente normativo – Deber

Caracterización de la Institución

Unidad Educativa Santa Rosa

El 24 de septiembre de 2013 fue creada la Institución “Unidad Educativa Santa Rosa” en base, a la Resolución 900-CZE3-2013 de acuerdo, a la Ley Orgánica de Educación, con la unificación de diferentes Instituciones Inicial Margaritas, Escuela Santa Rosa, Colegio Reinaldo Miño. La misma, se encuentra en la Zona Rural,

ubicada en la Parroquia Santa Rosa, perteneciente al Cantón Ambato en la Provincia de Tungurahua. El nivel educativo que ofrece es Inicial, Educación Básica y Bachillerato en jornadas, Matutina, Vespertina y nocturna en modalidad presencial, con el régimen escolar: sierra; con el sostenimiento y recursos fiscales, brinda una educación hispana.

Propósito misional

Fomentar una educación y formación integral e inclusiva con enfoque pedagógico innovador centrado en el proceso de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de los principios, capacidades y valores por medio de aprendizajes desarrolladores, basados en la equidad, integridad, pertinencia, interculturalidad; promueve un pensamiento crítico y reflexivo para seguir en la construcción de una institución líder en la formación de estudiantes con excelencia académica en cada una de las especialidades.

Visión

Ser reconocida como una institución líder en la formación de estudiantes con excelencia académica en cada una de las especialidades, acorde a las exigencias educativas del momento, capaces de construir una sociedad: justa, democrática, equitativa, con liderazgo, creativa y productiva; con interés por la investigación científica y tecnológica guiados por docentes capacitados y empoderados de su gestión, con aptitudes que les permita desenvolverse y competir profesionalmente con criterio inclusivo y ambientalista.

Misión

La Unidad Educativa “Santa Rosa” tiene por Misión educar y formar jóvenes bachilleres en las especialidades de Técnicos en: Mecanizado y Construcciones Metálicas, Contabilidad y Bachillerato General Unificado, sustentado en el modelo pedagógico socio constructivista, aplica procesos curriculares críticos actualizados, que brinda una educación continua, inclusiva e integral en cada uno de los niveles,

se contribuye al medio con entes éticos constructores de una sociedad: equitativa, competente, humanista, responsable, basados en principios de equidad, integridad, pertinencia, interculturalidad, y preservación del ambiente vinculados al desarrollo y a la protección de niños y jóvenes de la comunidad.

Procedimiento metodológico

El procedimiento realizado en la siguiente investigación para alcanzar los objetivos propuestos y la hipótesis planteada, dio inicio en la fundamentación teórica de riesgos psicosociales y compromiso organizacional, que fortalecieron de manera significativa con información relevante de las teorías y diferentes investigaciones latinoamericanas; los libros, artículos científicos, etc. Posterior a la recopilación, tabulación, y respectivo análisis.

La búsqueda de información, dio paso para seleccionar los instrumentos correctos para evaluar los riesgos psicosociales y compromiso organizacional, consecuentemente, en el Capítulo II, se pudo detallar el enfoque, alcance, población y su análisis descriptivo, para continuar con las técnicas e instrumentos de recolección de información con la ficha técnica, especialidades del instrumento, administración de los instrumentos, además, analizar la confiabilidad y validez en diferentes investigaciones a nivel local, nacional e Internacional, para continuar con la calificación de los instrumentos y caracterización de la población, por consiguiente, la continuación de la aplicación del instrumento.

Para la aplicación de los instrumentos, se tomó en cuenta como población a una Unidad Educativa Pública del Cantón Ambato, dirigida a los administrativos y docentes de las jornadas, matutina, vespertina y nocturna. Asimismo, fueron aplicadas y toma en cuenta las jornadas, colaboradores de primaria y secundaria. Las mismas fueron aplicadas en juntas de curso al finalizar el segundo parcial en turnos de la mañana y en la tarde, a los colaboradores, que se encontraban en reuniones en la mañana, se aplicó los días jueves (60 colaboradores), y los días viernes a los colaboradores que participaron de las juntas de curso en la tarde (45

colaboradores), da un total de 105 colaboradores y el 100% de los docentes y administrativos de la Institución Educativa.

Toda la población tanto administrativos y docentes, tuvieron su buena disposición de colaborar, se realiza las encuestas de forma organizada, con profesionalismo e interés en el tema de investigación, así da paso al cumplimiento del objetivo de recopilación de información, y se continua, con el análisis en la base de datos de Excel y posteriormente en el programa estadístico IBM SPSS/22; para la obtención de resultados y generar el análisis descriptivo y correlacional de las variables, con la obtención de datos verídicos para dar paso a conclusiones y recomendaciones, finalmente, realizar el plan de intervención de riesgos psicosociales y compromiso organizacional.

CAPITULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, en el siguiente capítulo, se presenta los resultados de las herramientas, tras las evaluaciones y posterior calificación. Los resultados, que se obtuvieron, se introdujeron al software estadístico IBM SPSS/22, con la finalidad de determinar, el índice de relación de las variables investigadas.

Análisis descriptivo

El análisis descriptivo, a partir de los resultados obtenidos tras la aplicación de los siguientes instrumentos: ISTAS 21 (CoPsoQ), desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, que se encarga de evaluar los riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta la metodología de prevención. Además, La Escala de Compromiso organizacional de Meyer, Allen (1997), la cual, fue diseñada para identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores.

3.1. Análisis de resultados del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)

Tabla 7.

Estadística de fiabilidad del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0,78	N de elementos 38

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Como, se visualiza en la tabla 7 de resultados, se consiguió determinar para el cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ); de acuerdo, con los datos ingresado en el Programa Estadístico IBM SPSS/22 que dicho cuestionario es confiable para ser aplicado en ámbito educativo al obtener un alfa de Cronbach de 0,78.

Tabla 8.
Análisis descriptivo del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
ISTAS 21	105	113,00	197,00	151,32	15,35
N válido (por lista)	105				

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22
Elaborado por: Velastegui Aucatoma, 2024

En la Tabla 8, se presenta los resultados descriptivos que has proporcionado del cuestionario CoPsoQ ISTAS 21, el cual, ha sido respondido por 105 participantes. Determina un valor mínimo obtenido en el cuestionario fue de 113. esto sugiere que hubo participantes que reportaron niveles bajos en las dimensiones de trabajo activo y posibilidad de desarrollo al igual que el apoyo social y calidad de liderazgo evaluadas en el cuestionario, se entiende que dentro de la institución educativa existe poca posibilidad de desarrollo para los docentes por, lo cual, se ve afectado el sentido del trabajo. obtiene conflictos en sentimiento de grupo y refuerzo. En cuanto a la desviación estándar de 15.35 indica una variedad de experiencias o percepciones entre los participantes dentro de la Institución Educativa.

Los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento ISTAS 21 CopSoQ, el mismo cuenta con 5 opciones de respuesta en una escala de Likert, lo que permitió conocer la exposición de los colaboradores de la Institución Educativa a riesgos psicosociales.

Tabla 9.
Resultados del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) Total

Dimensiones	Baja exposición	Mediana Exposición	Alta exposición	Total
Exigencias Psicológicas	14%	29%	57%	100%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	91%	5%	4%	100%
Inseguridad	0%	28%	72%	100%
Apoyo social y calidad de liderazgo	81%	15%	4%	100%
Doble presencia	0%	35%	65%	100%
Estima	26%	66%	8%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la tabla 9, se encuentran los resultados en porcentajes del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ), el total de todas las dimensiones: exigencias Psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo y estima, especificado si las mismas, se encuentran en baja exposición, mediana exposición o alta exposición.

A continuación, se presentan los resultados por dimensiones del Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ).

Dimensión exigencias psicológicas

Tabla 10.
Dimensión de Exigencias Psicológicas Total

Dimensión de Exigencias Psicológicas				
Nivel de exposición	Baja exposición	Media exposición	Alta exposición	Total
Frecuencia	15	30	60	105
Porcentaje	14%	29%	57%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

De 105 colaboradores encuestadas, 15 personas que corresponde el 14% de la población no están expuestos a este factor de riesgo, 30 personas que equivale al 29% de encuestados tienen una mediana exposición y 60 colaboradores que es el 57% están en una alta exposición.

Dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Tabla 11.
Dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo				
Nivel de exposición	Baja exposición	Media exposición	Alta exposición	Total
Frecuencia	96	5	4	105
Porcentaje	91%	5%	4%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

De 105 colaboradores encuestados, 96 que representa el 91% de los colaboradores no están expuestos a este factor de riesgo, 5 que corresponde al 5% de encuestados, se encuentran en una mediana exposición y 4% de personas están en una alta exposición.

Dimensión inseguridad

Tabla 12.
Dimensión Inseguridad

Dimensión Inseguridad				
Nivel de exposición	Baja exposición	Media exposición	Alta exposición	Total
Frecuencia	0	29	76	105
Porcentaje	0%	28%	72%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Del Total de los 105 colaboradores encuestados 76, por lo tanto, el 72% de encuestados están expuestos a este factor de riesgo, 29 que corresponde el 28%, se encuentran en una mediana exposición y el 0% en baja exposición.

Dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo

Tabla 13.
Dimensión Apoyo Social y Calidad de liderazgo

Dimensión Apoyo Social y Calidad de liderazgo				
Nivel de exposición	Baja exposición	Media exposición	Alta exposición	Total
Frecuencia	85	16	4	105
Porcentaje	81%	15%	4%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

De 105 colaboradores encuestados 85 que denota el 81% de encuestados presentan baja exposición, 16 que corresponde un 15% en mediana exposición y 4% de personas en alta exposición en el riesgo apoyo social y calidad de liderazgo.

Dimensión doble presencia

Tabla 14.
Dimensión Doble Presencia

Dimensión Doble Presencia				
Nivel de exposición	Baja exposición	Media exposición	Alta exposición	Total
Frecuencia	0	37	68	105
Porcentaje	0%	35%	65%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

De 105 colaboradores encuestados, 68 personas o el 65%, se encuentran en una alta exposición, 37 que denota el 35% en una mediana exposición y 0% de personas en baja exposición al riesgo psicosocial doble presencia.

Dimensión estima

Tabla 15.
Dimensión Estima

Dimensión Estima				
Nivel de exposición	Baja exposición	Media exposición	Alta exposición	Total
Frecuencia	27	69	9	105
Porcentaje	26%	66%	8%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

De 105 personas encuestadas, 27 colaboradores apenas el 26%, se encuentran en baja exposición, 69 que corresponde al 66% en mediana exposición y 8% en alta exposición al riesgo estima.

3.2. Análisis de Resultados de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)

Los resultados obtenidos, debido a la aplicación de la Escala de Compromiso Organizacional, el mismo cuenta con 5 opciones de respuesta en una escala de Likert, lo que ha permitido conocer el nivel de compromiso en el que encuentran los colaboradores de la Institución Educativa.

Tabla 16.*Estadística de fiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,72	18

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la tabla 16, los datos ingresados al Programa Estadístico IBM SPSS/22 permitieron comprobar la fiabilidad de esta herramienta psicométrica al obtener un alfa de Cronbach de 0,72. Lo que indica que dicha escala de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997) adaptada y aprobada en versión español por Luis Arciniega y Luis Gonzáles en México en el año 2006 es confiable para ser aplicada a los docentes de la institución educativa.

Tabla 17.*Análisis descriptivos de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)*

Dimensiones	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
Compromiso Afectivo	105	6,00	26,00	18,19	3,90
Compromiso Normativo	105	10,00	28,00	20,11	3,93
Compromiso Continuidad	105	6,00	28,00	19,30	4,89
N válido (por lista)	105				

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la tabla 17, los estadísticos descriptivos proporcionados por el Programa Estadístico IBM SPSS/22, determina que dentro de la dimensión de compromiso afectivo existe una media de 18.19, lo que sugiere un nivel moderado de compromiso emocional hacia la institución educativa entre los administrativos y docentes. Por otro lado, el compromiso normativo posee una media de 20.11, lo que indica un nivel relativamente alto de compromiso basado en normas y obligaciones que son muy bien estipuladas por la institución educativa.

El compromiso de continuidad posee una media de 19.30, lo que sugiere un nivel moderado de compromiso relacionado con la percepción de que abandonar la organización sería costoso. Los participantes muestran diferentes niveles de compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva, normativa y de

continuidad. Sin embargo, en promedio, muestran un compromiso relativamente alto con la institución educativa, especialmente en términos de compromiso normativo.

Los resultados obtenidos, debido a la aplicación de la Escala de Compromiso Organizacional, el mismo cuenta con 5 opciones de respuesta en una escala de Likert, lo que ha permitido conocer el nivel de compromiso en el que encuentran los colaboradores de la Institución Educativa.

Tabla 18.

Resultados de la Escala de Compromiso Organizacional Total

Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)				
Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
Frecuencia	7	74	24	105
Porcentaje	7%	70%	23%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Del total de 105 colaboradores que corresponde al 100% de la población, 74 equivalente al 70%, se encuentran en un nivel de compromiso medio, 24 apenas el 23% en un nivel alto y el 7% que corresponde al nivel bajo.

Dimensión compromiso afectivo

Tabla 19.

Resultados de la Dimensión Compromiso Afectivo

Dimensión Compromiso Afectivo				
Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
Frecuencia	12	65	28	105
Porcentaje	11%	62%	27%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la Tabla 19, 12 personas o el 11%, se encuentran en un nivel bajo, mientras 65 que representa el 62%, se encuentran en un nivel medio, y 28 colaboradores que corresponde al 27% en un nivel alto en la dimensión compromiso afectivo en la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997).

Dimensión compromiso de continuidad

Tabla 20.

Resultados de la Dimensión Compromiso de Continuidad

Nivel	Dimensión Compromiso de Continuidad			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Frecuencia	13	49	43	105
Porcentaje	12%	47%	41%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

De los 105 colaboradores, 13 que equivale al 12%, se encuentran en un nivel bajo, 49 que representa el 47% en nivel medio, y 43, que representa el 41% en un nivel alto en la dimensión de Compromiso de Continuidad.

Dimensión compromiso normativo

Tabla 21.

Resultados de la Dimensión Compromiso Normativo

Nivel	Dimensión Compromiso Normativo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Frecuencia	9	54	42	105
Porcentaje	9%	51%	40%	100%

Fuente: Datos de investigación de campo

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

En la Tabla 21, se presenta los resultados de los 105 colaboradores, el 9 %, se encuentra en un nivel bajo, 54 que representa el 51% en un nivel medio y 42 que equivale el 40% en un nivel alto en cuanto a la dimensión Compromiso Normativo de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen (1997).

3.3. Análisis correlacional entre las variables de estudio: istas 21 (COPSOQ) y escala de compromiso organizacional de Mayer & Allen (1997)

En este punto, se procedió a realizar el análisis correlacional en el programa estadístico IBM SPSS/22, lo cual, se estableció ejecutarlo mediante las correlaciones bivariados de Spearman Brown para conocer si existe una relación entre las variables establecidas.

Tabla 22.

Análisis Correlacional entre las variables ISTAS 21 y la Escala de Compromiso Organizacional

Correlación ISTAS 21 y Compromiso Organizacional			ISTA S21	Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	ISTAS21	Coefficiente de correlación	1,00	,086
		Sig. (bilateral)	.	,38
		N	105	105
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,086	1,00
		Sig. (bilateral)	,38	.
		N	105	105

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

De acuerdo con la tabla 22, se visualiza el análisis de la correlación entre el cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) y La Escala Compromiso organizacional de Meyer y Allen es bastante baja, con un coeficiente de correlación de 0.086. Además, la *p-value* (significación bilateral) es mayor que 0.05, lo que indica que la correlación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que no hay una relación fuerte o significativa entre el cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) y La Escala Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) en la muestra de datos.

Basado en estos resultados, no parece haber una relación estadísticamente significativa entre ISTAS21 y el compromiso organizacional en el estudio. Es posible que otras variables no medidas influyan en el compromiso organizacional, o habría otras consideraciones a tener en cuenta en el contexto de la investigación.

Tabla 23.

Análisis Correlacional entre las variables ISTAS 21 (CoPsoQ) y la Dimensiones de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)

Correlaciones ISTAS 21 CoPsoQ y Dimensiones de Compromiso Organizacional			ISTAS21	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	ISTAS21	Coeficiente de correlación	1,00	,08	,05	-,03
		Sig. (bilateral)	.	,37	,60	,76
		N	105	105	10	105
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,08	1,000	,37**	,40**
		Sig. (bilateral)	,37	.	<,001	<,001
		N	105	105	105	105
	Compromiso Continuidad	Coeficiente de correlación	,05	,37**	1,00	,33**
		Sig. (bilateral)	,60	<,001	.	<,001
		N	105	105	105	105
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	-,03	,40**	,33**	1,00
		Sig. (bilateral)	,76	<,001	<,001	.
		N	105	105	105	105

Fuente: Software Estadístico IBM SPSS/22
Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Al observar la siguiente Tabla 23 de resultados, se determina lo siguiente:

La correlación entre ISTAS21 y Compromiso Afectivo es de 0.08. Esta correlación no es estadísticamente significativa ($p = 0.37$), lo que sugiere que no hay una relación fuerte las variables en la muestra. La correlación entre ISTAS21 y Compromiso de Continuidad es de 0.05. Al igual que con el Compromiso Afectivo, esta correlación no es significativa ($p = 0.60$), lo que sugiere una falta de relación entre las misma.

La correlación entre ISTAS21 y Compromiso Normativo es de -0.03. Esta correlación tampoco es significativa ($p = 0.76$), lo que indica una ausencia de relación entre variables.

Por otro lado, se observan correlaciones significativas entre las tres dimensiones del compromiso organizacional:

Compromiso Afectivo y Compromiso de Continuidad: 0.37 ($p < 0.001$)

Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo: 0.40 ($p < 0.001$)

Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo: 0.33 ($p < 0.001$)

En resumen, en la muestra de datos, no se encontraron correlaciones significativas entre ISTAS21 y las dimensiones del compromiso organizacional. Sin embargo, hay correlaciones significativas entre las dimensiones del compromiso organizacional entre sí, lo que sugiere que estas dimensiones están relacionadas de alguna manera independiente de ISTAS21.

Discusión de resultados

Agregado a lo anterior, con cada uno de los análisis descriptivos propiamente realizados a los 105 colaboradores entre ellos administrativos y docentes de una Unidad Educativa pública del cantón Ambato, se deduce que en las dimensiones del cuestionario ISTAS 21(CoPsoQ) existe una alta exposición en exigencias psicológicas, inseguridad y doble presencia que llevan a ser un riesgo desfavorable para la salud de los colaboradores; por otra parte, en cuanto al compromiso organizacional, se detecta que existe un nivel alta en las dimensión de compromiso afectivo. Existe un motivo del colaborador a seguir en la institución educativa para con ello forzar fines que favorezca ambas partes.

En cuanto, al análisis correlacional, se determina que el objetivo establecido que existe una correlación positiva muy baja, en una cierta forma las variables, se relacionan con las otras. Por consiguiente, es fundamental prevenir los riesgos psicosociales que existan en el ambiente laboral para procurar salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores. Se considera que son el sostén del funcionamiento prospero de la institución educativa, que brinda a los alumnos una educación de calidad, y se forme profesionales de calidad que responderían en un futuro.

Por consiguiente, a partir de los datos proporcionados es fundamental que contar con un plan que ayude a forjar el compromiso y a disminuir gradualmente cualquier riesgo que ponga en juego la calidad de vida del personal. Para con ello promover un ambiente laboral diferente y saludable que estimule al docente a brindar una educación favorable a sus alumnos; tienen así los mismos objetivos con la institución, se refuerza todo el nivel de compromiso con la misma.

3.4. Propuesta de intervención para riesgos psicosociales y compromiso organizacional en una Unidad Educativa de Ambato

1.1. Tema

“Propuesta de Intervención de Riesgos Psicosociales y compromiso Organizacional”

1.2. Reseña

“Unidad Educativa Santa Rosa”

El 24 de septiembre de 2013, fue creada la Institución “Unidad Educativa Santa Rosa” en base, a la Resolución 900-CZE3-2013 de acuerdo, a la Ley Orgánica de Educación, con la unificación de diferentes Instituciones Inicial Margaritas, Escuela Santa Rosa, Colegio Reinaldo Miño. La misma, se encuentra en la Zona Rural, ubicada en la Parroquia Santa Rosa, perteneciente al Cantón Ambato en la Provincia de Tungurahua. El nivel educativo que ofrece es Inicial, Educación Básica y Bachillerato en jornadas, Matutina, Vespertina y nocturna en modalidad presencial, con el régimen escolar: sierra; con el sostenimiento y recursos fiscales, se brinda una educación hispana.

1.3. Empresa

Unidad Educativa “San Rosa”

1.4. Beneficiarios

- Docentes: matutina, vespertina, nocturna
- Administrativos

1.5. Ubicación

Parroquia Santa Rosa, Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua

1.6. Antecedentes de la propuesta

La propuesta de intervención para la prevención de los riesgos psicosociales y el compromiso organizacional, ha sido constituida de acuerdo, a la aplicación de los instrumentos CoPsoQ ISTAS 21 y Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). La misma propone medidas preventivas y correctivas de los riesgos psicosociales para mermar consecuencias negativas en el compromiso de los colaboradores y aumentar el mismo.

En el plan, a continuación, se señalan actividades de las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad, doble presencia y estima, y las dimensiones del compromiso organizacional compromiso afectivo, normativo y de continuidad, respectivamente con responsables de ejecutar el plan, participantes, recursos para la correspondiente, para la ejecución del mismo, se realiza a corto plazo para mitigar y precautelar la salud física y mental de las personas que forman parte de la institución.

1.7. Justificación

Realizar un proceso de intervención para la prevención y disminución de la presencia o exposición a riesgos psicosociales y así permita mantener el compromiso organizacional es imprescindible, busca mitigar impactos y promover un ambiente laboral más saludable, además, como Institución Educativa que contribuye al desarrollo de la educación, los educadores están en un ambiente laboral saludable física y mentalmente, que permita reducir el ausentismo, para mejorar la concentración y, por lo tanto, la productividad. Un plan de intervención de prevención de riesgos psicosociales en un centro educativo es una responsabilidad ética y legal.

1.8. Objetivo de la propuesta

Diseñar estrategias de intervención sobre los riesgos psicosociales de mayor incidencia y el aumento del compromiso organizacional de una Unidad Educativa de Ambato, de esta manera, se contribuya a la mejora en cuanto a la ejecución de las actividades de los colaboradores.

Tabla 24.
Plan de intervención de riesgos psicosociales (dimensión exigencias psicológicas).

Plan de intervención de riesgos psicosociales							
Dimensión Exigencias Psicológicas							
Subdimensiones	Actividades	Objetivo	Metodología	Recursos	Duración	Facilitador	Evaluación
Exigencias psicológicas cuantitativas (Volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo)	Formación en técnicas de manejo de estrés y autocuidado	Mejorar la capacidad para enfrentar las demandas laborales de manera saludable y mantengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Estrategias prácticas Técnicas concretas de manejo de estrés; respiración profunda meditación, el <i>mindfulness</i> , ejercicio físico, relajación muscular progresiva https://www.youtube.com/watch?v=xxmtGjcKgo4	Humanos Materiales Tecnológicos	15 a 20 minutos un día a la semana	DECE	Cuestionario de encuesta de percepciones de estrés mensualmente
Exigencias psicológicas cognitivas (Toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos)	Taller sobre desarrollo de las habilidades de planificación	Mejorar las habilidades de planificación y con ello la reducción del estrés.	Taller integral: Realizar actividades de métodos de planificación efectivos para organizar tareas y gestionar el tiempo de manera más eficiente.	Humanos Materiales Tecnológicos	1 hora	DECE	Cuestionario de encuesta de percepción de desarrollo de habilidades semestralmente
Exigencias emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones	Comunicación abierta “Foros de discusión”	Diagnosticar los problemas y encontrar soluciones expresen libremente sus preocupaciones y sugerencias.	“Foros de discusión” Fomentar una cultura organizacional que promueva el compartir sus opiniones, ideas, y emociones en diferentes reuniones, formar grupos de trabajo colaborativo y foros de discusión.	Humanos Tecnológicos	30 minutos	DECE	Encuesta de evaluación de comunicación interna trimestralmente
Exigencias psicológicas sensoriales	Taller: Psicología del orden y espacio	Fomentar una cultura de orden y organización colaborativa establece normas y procedimientos compartidos para mantener el espacio de trabajo limpio y ordenado.	Taller: Reducir el ruido y la organización de espacios de manera más minimalista https://www.youtube.com/watch?v=xoDwjlPctrs	Humanos Tecnológicos	1 hora	DECE	Encuesta de cultura organizacional semestralmente

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Tabla 25.

Plan de intervención de riesgos psicosociales (dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades).

Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades							
Subdimensiones	Actividades	Objetivo	Metodología	Recursos	Duración	Facilitador	Evaluación
-Influencia en el trabajo -Posibilidades de desarrollo -Control sobre el tiempo de trabajo -Sentido de trabajo -Integración en la empresa	Desarrollo de materiales didácticos, habilidades y destrezas pedagógicas.	Promover la creación de forma colaborativa de materiales didácticos entre docentes principalmente en primaria	Capacitación: Capacitar al personal sobre temas de desarrollo de habilidades y destrezas, además de secciones de temas pedagógicas específicas y desarrollo de materiales didácticos.	Humanos Tecnológicos Materiales	1 hora	DECE	Encuesta de satisfacción trimestralmente
	“Focus group” en pequeños grupos Inicial, Educación Básica y Bachillerato Dependiente las jornadas (matutina, vespertina y nocturna)	Identificar las necesidades y problemas de los colaboradores para una mejor comprensión de sus percepciones y opiniones.	Durante el “Focus group” un moderador guía de discusión plantean preguntas abiertas y fomentan la interpretación entre los participantes, que les permita generar ideas y opiniones a través de la interacción dinámica entre los participantes.	Humanos Materiales	1 hora	Director Vicerrector	

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Tabla 26.

Plan de intervención de riesgos psicosociales (dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo).

Dimensión: Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo							
Subdimensiones	Actividades	Objetivo	Metodología	Recursos	Duración	Facilitador	Evaluación
Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Calidad de la relación con los superiores Calidad de la relación con los compañeros	<i>Feedback</i> entre pares	Identificar fortalezas y áreas de mejora en el desempeño individual y grupal.	Feedback entre pares: Al proporcionar comentarios constructivos como recibir críticas de manera abierta y receptiva, los colaboradores alcanzarán objetivos comunes, además de mejorar la comunicación expresar opiniones de manera clara.	Humanos Materiales	N/A	DECE	Encuesta sobre comunicación interna
	Programas de reconocimiento y gratitud	Aumentar la motivación y el compromiso con la Institución y los objetivos	Programas de reconocimiento y gratitud: Implementar programas de reconocimiento que valoren los logros y contribuciones de los colaboradores.	Humanos Materiales Tecnológicos	N/A	Director Vicerrector	Evaluación aplicación del cuestionario MAPEX (2006) evalúa la motivación
	Desarrollo de habilidades de liderazgo Película: "Coach Carter"	Desarrollar diferentes estilos de liderazgo y aplicación en la Institución educativa	Revisión del video Técnicas clave para desarrollar las habilidades de liderazgo https://www.youtube.com/watch?v=h7X0FHklu3A película: https://pelis21.tv/pelicula/entrenador-carter/	Humanos Materiales tecnológicos	1 hora	DECE	Test de Estilos de liderazgo de Hersey y Blanchard

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Tabla 27.

Plan de intervención de riesgos psicosociales (dimensión inseguridad).

Dimensión: Inseguridad							
Subdimensiones	Actividades	Objetivo	Metodología	Recursos	Duración	Facilitador	Evaluación
Inseguridad respecto a, las condiciones generales del contrato	Establecimiento de procedimientos de seguimiento al cumplimiento de contratos	Garantizar el cumplimiento efectivo de las condiciones del contrato, para que se mantenga la transparencia y confianza de los colaboradores para la mejora de la eficiencia en el cumplimiento de las actividades establecidas.	Definir procesos para monitorear el cumplimiento de las condiciones del contrato y abordar cualquier problema que surja de manera oportuna.	Humanos Tecnológicos	1 vez al mes	DECE	Entrevistas personalizadas específicamente a las personas que tenga inconvenientes con el cumplimiento del contrato mensualmente
Estima y bienestar mental y emocional	Apoyo psicológico y social	Proporcionar ayuda profesional y emocional, que promueva el bienestar mental y emocional	Servicios de apoyo psicológico: Programas de bienestar emocional y mental Grupos de apoyo en situaciones difíciles	Humanos	N/A	DECE	Encuesta de satisfacción trimestralmente
Inseguridad respecto a, las características específicas del trabajo	Secciones informativas y reuniones regulares	Mantener a los docentes actualizados sobre los cambios y responsabilidades en las características del trabajo.	Feedback constructivo: Retroalimentación constructiva sobre el desempeño de los trabajadores destaca sus fortalezas y áreas de mejora, brindan orientación sobre cómo mejoraría en las actividades.	Humanos	N/A	Rector institucional	Encuesta de satisfacción trimestralmente

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Tabla 28.

Plan de intervención de riesgos psicosociales (dimensión doble presencia).

Dimensión: Doble Presencia							
Subdimensiones	Actividades	Objetivo	Metodología	Recursos	Duración	Facilitador	Evaluación
Preocupación por tareas domésticas	Autonomía y control de los tiempos	Fomentar la creatividad y la innovación en la institución.	Al tener más control sobre su trabajo, optimizaría procesos y tomar decisiones más rápidas	Humanos Materiales Tecnológicos	1 hora	DECE	Encuesta de satisfacción trimestralmente
	Videos: Charlas de "Conciliación de vida familiar, personal y laboral"	Promover la distribución equilibrada de las tareas domésticas entre todos los miembros de la familia	¿Cómo lidiar con la doble presencia? https://www.youtube.com/watch?v=ivPWwy0fwCc Equilibrio entre vida y familia https://www.youtube.com/watch?v=xISjxUQxX4g				

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

Tabla 27.

Plan de intervención del compromiso organizacional (dimensiones; compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo).

COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
Dimensiones	Actividades	Objetivo	Metodología	Recursos	Duración	Facilitador	Evaluación
Compromiso Afectivo	Desarrollar una actividad de integración	Integrar a los colaboradores con el fin de que se conozcan, se creen lazos de confianza y comunicación.	Mañana deportiva de educadores de diferentes jornadas	Humanos Materiales	3 horas	DECE	
Compromiso de Continuidad	Mensajes motivacionales	Mejorar la motivación de los trabajadores, y que promueva un sentido de pertenencia y compromiso organizacional	Envío de mensajes motivacionales vía WhatsApp al empezar la semana por un período de tiempo https://www.pensador.com/es/frases_motivadoras_para_el_trabajo_para_alcanzar_todos_tus_objetivos/	Humanos Tecnológicos	10 minutos	DECE	Encuesta de satisfacción <i>Focus group</i> (retroalimentación)
Compromiso Normativo	Crear canales de comunicación bidireccional	Facilitar la comunicación efectiva y la colaboración entre compañeros y administrativos	Crear canales de comunicación abiertos donde los colaboradores expresarían sus opiniones, ideas y preocupaciones, y donde los administradores proporcionarían retroalimentación y responder preguntas (chat en línea, reuniones en línea)	Humanos Tecnológicos	1 hora	Director Vicerrector	
	Película: "En busca de la felicidad"	Analizar el compromiso con los objetivos personales, desafíos, persistencia y liderazgo	Película: https://www.youtube.com/watch?v=8ZIMt9xv6U&list=PL9B5C3F1B0A191547	Humanos Tecnológicos	N/A	DECE	

Elaborado por: Velastegui - Aucatoma, 2024

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica y metodológica que los riesgos psicosociales afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los colaboradores con consecuencias de diferentes enfermedades ocupacionales, afecta al compromiso organizacional que es el vínculo emocional hacia la empresa que prestan sus servicios y tiene un impacto en la productividad.
- El diagnóstico determinó que los riesgos psicosociales, se encuentran en las dimensiones de exigencias psicológicas 57%, inseguridad 72%, y doble presencia 65%, existe alta exposición de riesgos que afecta en la salud y desarrollo de las actividades. El compromiso organizacional, se obtuvo una puntuación media del 70%; su compromiso con la institución sería moderado considerable para mejorar.
- Se determinó basado en el análisis correlacional de Spearman Brown, que existe una correlación positiva muy baja de 0,086 dentro del rango establecido. Indica que el personal posee un mayor riesgo en exigencias psicológicas y eventualmente su compromiso con la organización proporcionalmente, se reduce gradualmente de acuerdo con las referencias que exista en su ámbito de trabajo.
- La elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales en cuanto a exigencias psicológicas, inseguridad, doble presencia; y para el compromiso organizacional. Se integra la actividad preventiva de una Unidad Educativa de Ambato en su sistema general de gestión y establece su política de prevención de riesgos laborales.

RECOMENDACIONES

- Promover una cultura de prevención de riesgos psicosociales y realizar una medición de los mismos cada cierto tiempo o si la situación lo amerite.
- Diseñar un plan de capacitaciones con frecuencia de al menos trimestralmente y siempre, se tenga estipulado una sensibilización a cerca de los factores de riesgos psicosociales.
- Revisar y definir mecanismos de comunicación adecuados que permitan a todos los empleados estar informados al día y a tiempo de las actividades, que se deban desarrollar.
- Fomentar futuras investigaciones en la Institución Educativa que profundicen con más variables relacionas al compromiso laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, R., Peñafiel, M., Santillán, M., & Abarca, V. (2018). Técnicas para disminuir el estrés laboral de los empleados. *Revista contribuciones a la Economía*, 1-30. ISSN: 1696-8360
- Arce, J., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Rev Asoc Esp Med Trab*, 29(9), 1-81. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Ballesteros, F. (2010). *Factores de riesgo psicosocial y estrés Laboral*. Consejería de Empleo, Industria y Comercio. Canarias: Salud Laboral. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Beerh, T. (1995). *Psychological stress in the workplace*. New York: Routledge. Obtenido de: <https://doi.org/10.4324/9781315795560>
- Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021). Principales causas del ausentismo laboral: Una aplicación desde la minería de datos. *Revista Información tecnológica*, 32(2), 15-38. Doi:10.4067/S0718-07642021000200011
- Betanzos, N., Andradde, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, (4), 25-43. ISSN: 1576-5962
- Brizuela, T. (2019). Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED. *Revista Espiga*, 18(37), 225-235. Doi:0000-0001-7291-0634

- Buitrón, K. (2020). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima. *Universidad de San Martín de Porres*, 4(12), 1-86. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500>.
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del Talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Ciencias técnicas y Aplicadas*, 2(11), 742-761. Doi:10.23857/pc.v6i11.3296
- Carlos, C., Rodríguez, M., Herrera, S., Sánchez, V., González, C., & Guevara, D. (2020). Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Revista Conciencia tecnológica* (61), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94467989007/html/>
- Carter, N., Lowery, M., Smith, W., Conley, K., Harris, A., Listyg, B., & Carter, D. (2020). Comprender la satisfacción laboral en el modelo de red de actitud causal. *Revista de Psicología Aplicada*, 105(9), 959-993. Doi:10.1037/apl0000469
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa,. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), 1-12. Doi:10.19083/ridu.2022.1555
- Castilla, S., Colihuil, L., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de ciencias sociales y humanidades Chakiñan*. 15, 166-179. Doi:10.37135/chk.002.15.11
- Castro, J., Gómez, L., & y Camargo, E. (2022). 2022. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Revista de la Universidad distrital Francisco José de Caldas Tecnura*, 27(75), 140-174. doi:10.14483/22487638.19171

- Cerón, A. (2014). Gestión de riesgos psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicómáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí [Tesis de maestría en seguridad e higiene industrial y ambiental, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Académico de la Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8064/1/Tesis_t907msh_i.pdf
- Córdoba, N., Astorquia, L., Alegrechy, A., Díaz, A., Luques, V., & Medina, O. (2023). Metodología de la investigación I. *Universidad Nacional de Rosario*, 33(5), 1-82. Obtenido de <http://200.3.125.79:8080/bitstream/handle/2133/25465/MAc2349-CuadMetod1-Enf-2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Revista Conciencia Tecnológica*, (60), 1-15. ISSN: 1405-5597
- Cortez, S. (2017). Riesgos Psicosociales en el trabajo de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 13(3), 103-112. Obtenido de ISSN 1810-6781
- Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Clima Laboral, Estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. *Rev Esp Salud Pública*, 95, 1-25. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104057.pdf>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Facultad de Medicina Humana URP*, 21(1), 179-185. Doi:10.25176/RFMH.v21i1.3069

- Del Hojo, M. (1997). Estrés Laboral. *Fundación Dialnet*,(45), 1-50. Doi:84-7425-474-4. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=229576>
- Delgado, M. (2004). Estrés laboral. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 24, 138-145. Recuperado de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The jobs demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. Doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Díaz, E., & Díaz, K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los Coordinadores académicos en una institución de educación Superior de México. *Región y Sociedad*, 33, 1-19. Doi:10.22198/rys2021/33/1412
- Díaz, P. (2009). Prevención de riesgos laborales. Madrid, España : Seguridad y Salud ocupacional. (8), 1-504. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7-29. Doi:10.18800/psico.201901.001
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. (30), 159-165. Obtenido de <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Fuentes, Y., Barrientos, E., & Pabón, J. (2021). Liderazgo organizacional. Una revisión sistemática y análisis biométrico. *Revista Criterio libre* (35), 1-19. ISSN 1900-0642. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=13745>
- Gil-Monte. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Perú Med Exp Salud Pública*, 29(2), 237-241. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Hoyo, M. (1996). *Estrés laboral*. Madrid : Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 73, 1-52. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233. Doi:10.3102/0034654311403323
- Johnson, M. (2019). Effective Leadership in the Workplace. *Journal of Management Development*, 38(7), 566-579. Doi:10.1007/978-3-319-14908-0_9
- Leiter, M., & Maslach, C. (2004). Áreas de la vida laboral: un enfoque estructurado para los predictores organizacionales del agotamiento laboral. *Investigación en Estrés y Bienestar Laboral*. 93(3), 498-512. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2008-05281-002>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Francia: Organización Mundial de la Salud. 3, 1-37. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>

- Llerena, G. (2021). Relación del *Workaholism* y el compromiso laboral [Tesis de Grado para la obtención del título Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. Repositorio Digital Juan Pablo II <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3928>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en Docentes: Un estudio en una institución Eduactiva pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA*, 9(2), 1-17. Obtenido de ISSN: 2661-6769
- Marquina, M. (2023). Doble presencia como factor de Riesgo Psicosocial. *Instituto de Seguridad y Salud laboral*. (15),1-2 Obtenido de <https://acortar.link/xvsVjM>
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *La verdad sobre el agotamiento: Cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. 18(18), 1-11. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3872/4461>
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿ Influyen sobre la transerencia interna del conocimiento? *Sciencedirect*, 61, 660-680. Doi:10.1016/j.cya.2016.06.003 0186-1042
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, S. (2005). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método ISTAS 21(CoPsoQ). Paralelo Edición, S.A. Obtenido de https://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). . *ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (copsoq)*. Arch Prev Riesgos Labor . Obtenido de <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>

- Moreno, A. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. *Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, (19), 1-189. Obtenido de <https://n9.cl/jd0v5>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales . *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4-19. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones. *Psicogente*, 21(40), 532-544. Doi:10.17081/psico.21.40.3090
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros Portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1-11. Doi:10.1590/1518-8345.2407.3021
- Noriega, M., Laurell, C., Martínez, C., Méndez, I., & Villegas, J. (2019). Interacción de las exigencias de trabajo. *Artigo Article*, 16(4), 1011-1019. Obtenido de <https://www.scielo.br/ij/csp/a/6rK4m7wFHfrY8VSypr8n4Sr/?format=pdf&lang=es>
- OIT. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Seguridad, Higiene y medicina del trabajo*(56), 1-85. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OIT. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. *una mirada de género*. (10), 1-8. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. *Salud y trabajo*. (s/n),1-68, Obtenido de <https://www.studocu.com/co/document/servicio-nacional-de-aprendizaje/salud-ocupacional/estres-en-el-trabajo-un-reto-colectivo/26279867>
- Paravic, T., & Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en la salud. *Ciencia y enfermería*, 7(1), 27, 41. Doi:10.29393/CE27-41TETM20041
- Peiró, J. (2006). *Metodología PREVENLAB Psicosocial en perspectivas en intervención de riesgos psicosociales*. Barcelona, España: Foment del treball Nacional, 24, 285-308. Obtenido de https://www.uv.es/~jmpeiro/Doc/FICHA_TECNICA_PREVENLAB.pdf
- Perspectivas. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Revista científica de América Latina*(20), 55-66. ISSN: 1994-3733. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425951181001.pdf>
- Pilligua, L., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave, en el rendimiento productivo de las empresa. Estudio caso. Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, xv(28), 1-25. ISSN: 1900-5016. Obtenido de <http://revistas.unbosque.edu.co/cuaderlam/issue/view/304>
- Quispe, A., Valentín, E., Gutierrez, A., & Mares, J. (2020). Serie de redacción Científica: Estudios Transversales. *Revista Cuerpo Médico*, 13(1), 72-77. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-72.pdf>
- Quispe, R., & Sullca, P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad de Perú. *Revista de investigación*, 10(2), 63-77. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>

- Ramos, C. (2020). Los alcances de una Investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. Doi:10.33210/ca.v9i3.336
- Rodriguez, M., & García, L. (2022). La cohesión grupal: Factor terapéutico y requisito para la creación de un grupo de terapia. *Revista de Psicoterapia*, 33(121), 71-84. Doi:10.33898/rdp.v33i121.1122
- Rojas, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones. *Psicogente*, 21(40), 532-544. Doi:<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Saeteros, J., & Orbe, M. (2021). Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral. *Revista interdisciplinaria de humanidades: Educación Ciencia y Tecnología*, VII(3), 572-592. Doi:10.35381/cm.v7i3.600
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Concensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. Doi:10.19083/ridu.2019.64
- Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y Síndrome de burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Salud Pública*, 21(1), 102-108. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2019.v21n1/102-108/es>
- Smith, J. (2020). Job Satisfaction any Its Impact on Employee Performance. *Journal of Applied Psychology*, 127(3), 376-407. Doi:10.1037/0033-2909.127.3.376.
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 71-81. Doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>

- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*, 15(3), 1-6. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- Tubón, C. (2019). Riesgos Psicosociales y bienestar laboral. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. Repositorio académico Juan Pablo II <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2818>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Journal of Work and Organizational Psychology. *Elsevier*, 32, 67-74. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/original1.pdf>
- Vega, J., Vargas, M., Amores, P., & Arias, S. (2017). Riesgos Psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del cantón Pelileo. *Revista de comunicación de la SEECI*, (43), 135-149. doi:10.15198/seeci.2017.43.135-149
- Vega, L. (2021). Riesgo Psicosocial laboral y desempeño docente en aprendo en casa de las instituciones educativas RED14, UGEL 03 Lima 2021. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo en Perú <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81460>
- Veiga de Cabo, J., De la fuente, E., & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del trabajo*, LIV(210), 81-88. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Contraversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 262-281. ISSN: 2219-1631. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Anexo 2: Herramienta de evaluación para riesgos psicosociales

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 o más trabajadores/as Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para su uso en el estado español (Versión 2, 2014).

Instrucciones:

- ✓ La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos sirve para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que representa un riesgo para la salud.
- ✓ Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas. Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información es analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.
- ✓ La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGA UNA SOLA OPCIÓN entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca".
- ✓ Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS**, muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

Mujer

Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

___ Más de 55 años

3) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

___ Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas

___ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

___ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

___ Sólo hago tareas muy puntuales

___ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

4) Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
b) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal

5) En general, dirías que tu salud es:

___ Excelente

___ Muy buena

___ Buena

___ Regular

___ Mala

6) Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases.

Responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas					
b) Estoy tan sana/o como cualquiera					
c) Creo que mi salud va a empeorar					
d) Mi salud es excelente					

7) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Casi 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 calmada/o y tranquila/o?						
d) ¿Te has sentido						

desanimado/a y triste?						
e) ¿Te has sentido feliz?						
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?						
g) ¿Has tenido mucha energía?						
h) ¿Te has sentido agotado/a?						
i) ¿Te has sentido cansada/o?						

8) ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?

Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente					
b) No he podido dormir bien					
c) He estado irritable					
d) Me he sentido agobiado/a					
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?					
f) ¿Te ha faltado el aire?					
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?					
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?					
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?					
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?					
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?					

l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?					
---	--	--	--	--	--

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

9) Indica en qué departamento(s) o sección(es) trabajas en la actualidad/ has trabajado durante los últimos XX meses. Si has trabajado en dos o más departamentos, señálos.

10) Señala el o los puestos de trabajo que ocupas en la actualidad/que has ocupado en los últimos XXX meses. Si has ocupado dos o más puestos, señálos.

11) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría profesional que tienes reconocida salarialmente?

Sí

No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el salario

No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el salario

No lo sé

12) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la institución?

Menos de 30 días

Entre 1 mes y hasta 6 meses

Más de 6 meses y hasta 2 años

Más de 2 años y hasta 5 años

Más de 5 años y hasta de 10 años

Más de 10 años

13) Desde que entraste en la institución, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

Si

No

14) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la institución?

Soy fijo (soy funcionario, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo...)

Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)

Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.)

Soy un/a trabajador/a autónomo/a, pero económicamente dependiente (siempre trabajo para una o las mismas empresas/instituciones)

Soy un/a trabajador/a autónomo/a

Soy becario/a

Trabajo sin contrato

15) Tu contrato es

A tiempo parcial

A tiempo completo

Trabajo sin contrato

16) Tu horario de trabajo es:

Jornada partida (mañana y tarde)

Turno fijo de mañana

Turno fijo de tarde

Turno fijo de noche

Turnos rotatorios excepto el de noche

Turnos rotatorios con el de noche

Horario irregular

17) Tu horario laboral incluye trabajar

De lunes a viernes

De lunes a sábado

Sólo fines de semana o festivos

De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos

Tanto entre semana como fines de semana y festivos

18) Si te cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabajas, ¿con cuánto tiempo de antelación te lo comunican?

No me cambian de horario o de días de trabajo

Normalmente me lo comunican regularmente con,

_____ días de antelación

Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día

Normalmente conozco mi horario con antelación, pero cambiar de un día para otro

19) Indica cuántas horas trabajaste para la institución la semana pasada.

_____ horas

20) Si la semana anterior trabajaste menos de 35 horas, di por qué. (puedes marcar más de una opción)

Trabajo a tiempo parcial para esta empresa

- Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)
 He estado de baja, de vacaciones, de permiso...
 Tengo jornada reducida (maternidad...)

21) Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 dólares o menos
 Entre 301 y 451 dólares
 Entre 452 y 601 dólares
 Entre 602 y 751 dólares
 Entre 752 y 902 dólares
 Entre 903 y 1.202 dólares
 Entre 1.203 y 1.503 dólares
 Entre 1.504 y 1.803 dólares
 Entre 1.804 y 2.104 dólares
 Entre 2.105 y 2.405 dólares
 Más de 2.405 dólares

22) Tu salario es

- Fijo
 Una parte fija y otra variable
 Todo variable (a destajo, a comisión...)

23) ¿Tu trabajo está bien pagado?

- Sí
 No

24) En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?}

Aproximadamente,

- _ _ _ _ _ he estado días de baja por enfermedad en el último año
 No he estado de baja por enfermedad en el último año

25) En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido?

- _ _ _ _ _ Bajas por enfermedad en el último año
 No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año

IV. A continuación las preguntas tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual

26) Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					

27) Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?					
b) ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?					
c) ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?					
d) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?					
e) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?					
f) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?					

g) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
h) ¿Tu trabajo requiere atención constante?					
i) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
j) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
k) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
l) ¿Se producen en tu trabajo situaciones desgastadoras emocionalmente?					

28) Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?					
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?					
f) ¿Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una					

hora sin tener que pedir un permiso especial?					
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					

29) Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta

	siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
f) ¿Tienen sentido tus tareas?					
g) ¿Tu trabajo es variado?					
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?					
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?					
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?					

l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?					
--	--	--	--	--	--

30) Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta

En estos momentos ¿estás preocupado/a. ...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) ¿por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
b) ¿por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?					

31) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacer de otra manera?					
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que afectan a tu futuro?					
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

32) Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca

a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
b) Tus compañeros o compañeras, ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?					
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?					
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?					
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?					

33) Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras trabajas?					
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?					
d) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?					

e) ¿En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
---	--	--	--	--	--

34) Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

¿Tus actuales jefes inmediatos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
b) ¿planifican bien el trabajo?					
c) ¿resuelven bien los conflictos?					
d) ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

35) En relación con tu trabajo actual,

¿estás satisfecho/a con...	Muy Satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?					
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?					
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?					

d) tu trabajo, lo toma todo en consideración ?					
--	--	--	--	--	--

36) Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
c) En mi trabajo me tratan injustamente					
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN

Anexo 3: Herramienta de evaluación para compromiso organizacional

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE (MEYER & ALLEN (1997) PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO ESCUELA DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A TRABAJADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL CANTÓN AMBATO, PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE AMBATO**”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO de Magister en Psicología con mención comportamiento humano y desarrollo organizacional.

Objetivo general: Diseñar una propuesta de intervención para la prevención de los riesgos psicosociales y el aumento del compromiso organizacional en una unidad educativa de Ambato

Objetivo del instrumento: Conocer los niveles del compromiso organizacional en una Unidad Educativa de Ambato.

Instrucciones: La aplicación de este instrumento es estrictamente académica sin fines de lucro o perjuicio por opinión, así como los objetivos de la investigación. A continuación, se le presentan preguntas con 5 opciones de respuesta. Marque con una (X) la que usted considere que define más el trabajo cotidiano de su líder.

SEXO	M		F				
EDAD	18-40		41-65		55-99		
FORMACIÓN ACADÉMICA	Primaria		Secundaria		Tercer nivel	Cuarto Nivel	Otros
1	2		3		4		5
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo		Ni en acuerdo ni desacuerdo		Moderadamente de acuerdo		Totalmente de acuerdo

Cuestionario:

	FACTORES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta Institución, yo consideraría trabajar en otra parte.					
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la Institución ahora.					
3	Si deseara renunciar a la Institución en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas					
4	Permanecer en esta Institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					

5	Si renunciara a esta Institución pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas.					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta Institución					
7	Me sentiría culpable si renunciara a la Institución en este momento					
8	Esta Institución merece mi lealtad.					
9	Realmente siento los problemas de la Institución como propios.					
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador/a actual.					
11	Yo no renunciaría a la Institución ahora porque me siento obligado con la gente en ella.					
12	Esta empresa tiene para mí un alto grado de significación personal.					
13	Le debo muchísimo a esta Institución.					
14	No me siento como “parte de la familia” en esta Institución.					
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Institución.					
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta Institución sería la escasez de alternativas.					
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la Institución incluso si lo deseara					
18	No me siento “emocionalmente vinculado/a” con esta Institución					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN!