



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD
EDUCATIVA “PROVINCIA DE COTOPAXI”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciada/o de Gestión de Talento Humano

AUTOR/ES:

Leslie Anahí Calero Vega

Christopher Leonel Laverde Paredes

TUTOR:

Mg. Roberto Carlos Herrera Albarracín

LATACUNGA - ECUADOR

AGOSTO – 2024

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iv
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	v
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUUNAL DE TITULACIÓN	vi
AGRADECIMIENTO	vii
AGRADECIMIENTO	viii
DEDICATORIA	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	xiii
Pregunta de investigación:	xvi
Objetivos específicos	xvi
JUSTIFICACIÓN	xvii
ANTECEDENTES.....	xviii
MARCO TEÓRICO	xix
Salud y Seguridad Ocupacional	xix
Riesgos Laborales	xxi
Riesgos físicos.....	xxiii
Riesgos químicos.....	xxiii
Riesgos biológicos.....	xxiv
Riesgos ergonómicos.....	xxiv
Riesgos ambientales	xxiv
Riesgos mecánicos	xxiv
Riesgos psicosociales	xxiv
Factores psicosociales	xxvi
Categorías de los factores psicosociales.....	xxviii
Tiempo de trabajo.....	xxviii
Autonomía.....	xxix
Carga de trabajo	xxx
Demandas psicológicas	xxxi
Participación / Supervisión.....	xxxii
Interés por el/la trabajador/a / Compensación.....	xxxiii
Variedad / Contenido del trabajo	xxxiv
Desempeño de rol.....	xxxiv

Relaciones y apoyo social	xxxv
Unidades Educativas	xxxvi
METODOLOGÍA	xxxvii
Enfoque de investigación	xxxvii
Población.....	xxxix
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	xl
Aplicación del Manual FPSICO 4.1	xl
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	lvi
CONCLUSIONES	lx
RECOMENDACIONES	lxi
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	lxii
ANEXOS.....	lxvi

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Calero Vega Leslie Anahí, con cédula de ciudadanía No. 175148258-7, Laverde Paredes Christopher Leonel, con cedula de ciudadanía No. 055020452-3 declaro / amos ser autor/es del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA "PROVINCIA DE COTOPAXI"**, siendo el Ing. Roberto Carlos Herrera Albarracín Mg., Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 20 del 2024



Leslie Anahí Calero Vega
C.C:175148258-7



Christopher Leonel Laverde Paredes
C.C. 055020452-3

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

"FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA "PROVINCIA DE COTOPAXI", de Calero Vega Leslie Anahí y Laverde Paredes Christopher Leonel, de la carrera de Gestión de Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 19 de agosto de 2024



Mg. Roberto Carlos Herrera Albarracín

C.C.: 0500324111-9

TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Calero Vega Leslie Anahí y Laverde Paredes Christopher Leonel, con el título del Proyecto de Investigación "FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA "PROVINCIA DE COTOPAXI", ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 19 de agosto de 2024

Para constancia firman:


Evelyn/Alexandra Tovar Molina
C.C: 0503804593
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Marlon Rubén Tingjero Jiménez
C.C: 050480326
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Amparo del Carmen Álvarez Montalvo
C.C: 0501627814
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por haberme dado la vida, guiado y traído a esta etapa universitaria de mi vida estudiantil, a mi familia que me han apoyado en los momentos buenos y malos en el transcurso de mi educación, en mis momentos difíciles donde no podía más y pensaba en rendirme, pues con su compañía hicieron posible la elaboración y culminación de esta tesis, a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme sus puertas para poder ampliar mis conocimientos en donde viví buenos y malos momentos dentro de sus aulas junto a mis compañeros, docentes, y por último a mi tutor gracias por su apoyo y enseñanza para culminar con este paso importante, sus conocimientos y consejos han sido de gran ayuda para el desarrollo de este proyecto de investigación.

Leslie

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por haberme guiado y traído a esta etapa de mi vida, a mi familia que me han apoyado en los momentos buenos y malos en el transcurso de mi educación, en los momentos difíciles en donde todo se tornaba de un color oscuro, pues debido a su compañía hicieron posible la elaboración de esta tesis, a la universidad que me abrió sus puertas para poder ampliar mis conocimientos en donde viví grandes experiencias dentro de sus aulas, momentos que se quedaran para siempre en mi memoria, a los docentes y a mi tutor que gracias a su guía y enseñanzas pude aprender de una forma interesante por su invaluable guía, paciencia y apoyo constante a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y consejos han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Christopher

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor y esfuerzo a mi padre Rafael Calero por apoyarme en todo momento bueno o malo y por brindarme su amor incondicional, a mi madre Carmen Vega por siempre protegerme y apoyarme desde el cielo, a mis abuelitos Delfina Sotalin y Gaspar Calero por ser mi inspiración para no rendirme, a mi hermano Marcelo Calero por apoyarme y cuidarme desde el día en que nací y en especial a mi amigo Brayan Saltos quien ha permanecido durante los últimos 4 años de vida universitaria a mi lado apoyándome y dando ánimos para salir adelante en mi profesión.

A Dios por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento muy importante para mí, a toda mi familia Calero Vega por brindarme su apoyo incondicional, a mí por mi esfuerzo y perseverancia en culminar mis estudios y a todos quienes no creyeron en mí demostrándoles que lo logré.

Leslie

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor y gratitud a mi madre Carmen paredes quién ha sido mi mayor fuente de inspiración y apoyo incondicional gracias a su sacrificio, esfuerzo y fe en mí, ha sido el motor que me ha impulsado a superar cada obstáculo y alcanzar mis metas sin su amor y sin su respaldo este logro no habría sido posible a mi padre César Laverde quien me acompaña desde el cielo el cual siempre desde muy pequeño me enseñó los valores y la fortaleza que debe tener una persona para afrontar los desafíos que se presentan en la vida a crear en mí la disciplina de realizar cualquier cosa sin importar lo difícil que está sea, a mis hermanos Steven y Kevin quienes me apoyaron y han estado en los momentos más difíciles siendo una fuente constante de ánimo y motivación, a mi familia paterna y familia materna por su comprensión por sus palabras que me ayudaron a mantenerme enfocado y positivo durante este largo proceso, quienes han creído en mí, brindándome su amistad y aliento para seguir adelante.

Finalmente dedico este trabajo a mis padrinos Alicia y Johnson quienes fueron los pilares fundamentales dentro de estos 4 años de estudio y dedicación, pues sin su ayuda y apoyo incondicional no habría sido posible llegar hasta este punto, gracias a que se mantuvieron a mi lado a pesar de las adversidades que se presentaron, el tenerlos como apoyo es la mayor de mis alegrías porque me inspiran a seguir mejorando día a día.

Christopher

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA “PROVINCIA DE COTOPAXI”

Autor/es:

Calero Vega Leslie Anahí

Laverde Paredes Christopher Leonel

RESUMEN

La presente investigación titulada Factores de Riesgos Psicosociales de los docentes de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”, tuvo como objetivo estimar la magnitud de los factores de riesgos psicosociales que presentan los docentes al momento de realizar sus actividades laborales dentro y fuera de la institución. La indagación se realizó mediante una investigación de campo, sensibilizándose con el entorno donde se llevó a cabo el estudio, se utilizó un enfoque cuantitativo, ayudando a entender el panorama general de los riesgos psicosociales que padecen los docentes, donde estos riesgos fueron analizados con una investigación no experimental, la misma que se dio en la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”, conformada por 84 docentes, recopilando información de 60 docentes que fueron evaluados mediante el instrumento FPSICO 4.1. elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) en España, el cual tiene 89 ítems que identifica y evalúa 9 dimensiones, los resultados revelaron que las principales dimensiones de riesgo elevado son: “Demandas Psicológicas” con un porcentaje de 61,7% y “Participación / supervisión” con el 73,3%, por otro lado, con un menor riesgo se encontró afectaciones en las dimensiones de “Carga de Trabajo” con 38,4%, “Desempeño de Rol” con el 40% y por último “Relaciones y Apoyo Social” 36.6%, por lo tanto, es necesario disminuir los riesgos psicosociales detectados, mediante el uso de talleres, capacitaciones y acciones inmediatas que intervengan en las dimensiones de alto riesgo previamente detectadas. Por tal sentido, se concluye que es de suma importancia realizar estudios sobre los factores de riesgos psicosociales dentro de las instituciones educativas, pues este ayuda en la prevención de enfermedades físicas y psicológicas en el personal docente, los cuales pueden repercutir gravemente en la salud, el bienestar y el ambiente laboral de la institución, pues estos riesgos impactan de manera negativa a los docentes, por ello es necesario implementar estrategias de mitigación para los riesgos psicosociales, pues para las futuras investigaciones se recomienda realizar un instrumento que este adecuado para la docencia, ya que de esta manera se puede intervenir de forma inmediata con un análisis más exhaustivo que permita identificar las afectaciones que tienen los docentes en cuanto a los riesgos psicosociales.

Palabras clave: Factores Psicosociales, FPSICO 4.1., Demandas Psicológicas, Carga de Trabajo, Participación/Supervisión.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

THEME: PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE EDUCATIONAL UNIT "PROVINCIA DE COTOPAXI".

Author:

Calero Vega Leslie Anahí

Laverde Paredes Christopher Leonel

ABSTRACT

The present investigation entitled Psychosocial Risk Factors of teachers of Educational Unit “Provincia de Cotopaxi”, had the objective of estimating the magnitude of the psychosocial risk factors that the teachers present at the time of carrying out their work activities inside and outside the institution. The inquiry was conducted through a field research, sensitizing with the environment where the study was carried out, a quantitative approach was used, helping to understand the overall picture of psychosocial risks suffered by teachers, where these risks were analyzed with a non-experimental research, the same that occurred in the Educational Unit “Provincia de Cotopaxi”, consisting of 84 teachers, collecting information from 60 teachers who were evaluated using the instrument FPSICO 4.1. developed by the Ministry of Labor and Social Economy & National Institute of Safety and Health at Work (2022) in Spain, which has 89 items that identifies and evaluates 9 dimensions, the results revealed that the main dimensions of high risk are: “Psychological Demands” with a percentage of 61.7% and “Participation / supervision” with 73.3%, on the other hand, with a lower risk were found affectations in the dimensions of “Workload” with 38.4%, “Role Performance” with 40% and finally “Relationships and Social Support” 36. Therefore, it is necessary to reduce the psychosocial risks detected through the use of workshops, training and immediate actions to intervene in the previously detected high-risk dimensions. In this sense, it is concluded that it is of utmost importance to conduct studies on psychosocial risk factors within educational institutions, as this helps in the prevention of physical and psychological illnesses in the teaching staff, which can have serious repercussions on the health, well-being and work environment of the institution, as these risks have a negative impact on teachers, Therefore, it is necessary to implement mitigation strategies for psychosocial risks, because for future research it is recommended to make an instrument that is suitable for teaching, since in this way it is possible to intervene immediately with a more exhaustive analysis that allows identifying the affectations that teachers have in terms of psychosocial risks.

Keywords: Factors Psychosocial, FPSICO 4.1., Psychological Demands, Workload, Participation/Supervision.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los entornos laborales de hoy en día se caracterizan por poner un énfasis creciente en el conocimiento y en el trabajo basado en la información y una cada vez mayor confianza en las nuevas tecnologías (Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey, 2007; Kompier, 2006; Landsbergis, 2003; Sparrow, 2000, como se citó en García et al., 2016). Conforme a los autores cabe recalcar que en las últimas décadas ha cambiado rápidamente las condiciones de trabajado y la naturaleza del mismo, ya que ahora ha evolucionado mucho el sistema educativo adaptándose al mundo donde predomina la tecnología.

Las universidades europeas no han sido ajenas a esta transformación y parece estar fuera de duda que los cambios que se han producido en ellas han impactado en la concepción y la realización de la actividad y en las condiciones de trabajo de los profesionales universitarios (Musselin, 2009, como se citó en García et al., 2016). Por lo tanto, es necesario afirmar que estos cambios propiciados por la implementación de la tecnología, exigen un constante esfuerzo de adaptación de los docentes para garantizar la calidad del docente investigador, pues esta adaptación genera incremento de exigencias para los docentes que deben hacer frente a estas situaciones y en ocasiones sin los recursos suficientes para culminar las actividades laborales, llegando a configurar una situación donde se propicie la aparición de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Según Rojas y Rodríguez (2010, como se citó en García et al., 2016) mencionan que las transformaciones que están teniendo lugar afectan a las relaciones personales y a las condiciones salariales, auspiciadas por continuas evaluaciones, y ejercen gran influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y la salud física y mental. Compartiendo con los autores estas situaciones que generan nuevas exigencias para asumir un nuevo rol docente y los retos que se presentan en la educación con enfoques tecnológicos, pedagógicos y metodológicos, pueden crear afectaciones graves en el bienestar emocional y laboral de los docentes.

Conforme a Villalobos (2004, como se citó en Arenas y Andrade, 2013) mencionan que los factores de riesgo psicosocial constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente a respuesta de estrés en los seres humanos. Por lo tanto, es fundamental que se identifique y

gestione estos riesgos que pueden existir en el entorno laboral, con el fin de prevenir futuros efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Según Blanch (2010, como se citó en Arenas y Andrade, 2013), mencionan que, la anterior perspectiva se ha convertido en un sesgo para la investigación psicológica sobre condiciones de trabajo, en la medida en que centra toda su atención en los riesgos y sus consecuencias negativas, más que en los factores que propician el desarrollo óptimo de la experiencia laboral y las relaciones al interior de una organización. Por ello, cabe recalcar que la identificación de estos factores no solo es importante para el bienestar de los trabajadores, sino que también pueden tener un impacto significativo en la productividad y el ambiente laboral de la organización.

El estrés laboral aparece por una experiencia negativa generada con base en la capacidad de respuesta del trabajador y el desequilibrio en las necesidades laborales, es decir, es la manera en que conllevan las presiones laborales y el responder a las demandas de trabajo lo que produce un impacto en su salud mental, física y su rendimiento laboral (Costales Coronel & Gavilánez López, 2022, como se citó en Gutiérrez Núñez & Gavilanes Gómez, 2022). Es decir, que cuando existe un desequilibrio entre estas expectativas laborales y la capacidad de respuesta del trabajador, genera un impacto significativo en la salud mental y física, así como en su desempeño laboral, por ello no solo se debe enfocar en las exigencias laborales si no también en fortalecer las habilidades de los docentes para manejar estas situaciones de una manera efectiva y eficiente.

En este sentido, el estrés es la variable mediadora principal entre los factores psicosociales y la salud (Lundberg y Cooper, 2011, como se citó en García et al., 2016). Por otro lado, puesto que disponer de salud laboral conlleva sentirse más activo y competente en el trabajo (Fernández-Puig, Longás, Chamarro y Virgili, 2015; Salanova, Llorens y Schaufeli, 2011, como se citó en García et al., 2016), se impone el diseño de estrategias para mejorar la salud del docente, asumiendo la heterogeneidad de los problemas y buscando soluciones para el nuevo contexto laboral. Por ello, es fundamental desarrollar estrategias específicas que aborden el tema de la salud física y mental del docente, principalmente reconociendo la diversidad de los problemas y exigencias que existen en el entorno laboral, pues estas estrategias no solo deben mitigar los riesgos psicosociales si no también promover un bienestar laboral.

Según Costales & Gavilánez (2022, como se citó en Gutiérrez Núñez & Gavilanes Gómez, 2022) a nivel mundial el estrés laboral afecta a un gran porcentaje de docentes en altos

porcentajes, esto se debe a la insatisfacción laboral; lo que conduce al abandono del área de trabajo o profesión. Estos niveles se encuentran entre el 19% y 30% de abandono en docentes, expresando un alto desgaste y cansancio emocional. A nivel de Latinoamérica se evidencia una afectación de la salud mental en el docente presentando un estrés del 27%. Es decir que, actualmente, el estrés laboral tiene mayor relevancia, pues la exigencia es más compleja, llena de presiones, obligaciones, responsabilidades y poco tiempo para desarrollar cada actividad del trabajo, pues es más difícil desconectarse de los problemas del trabajo y mantener un equilibrio entre vida profesional y vida familiar.

En el estudio realizado por González, K. & Alarcón, B. (2021), mencionan que en la actualidad las personas se dedican a trabajar con el propósito de obtener mejores ingresos económicos, de superarse profesionalmente, de cumplir con sus objetivos laborales, de demostrar los capaces que pueden llegar a ser, en su profesión o actividad profesional que realizan, sin embargo, estas actividades han generado altos niveles de estrés que se manifiestan en nerviosismo, tensión física y muscular, preocupación, carencia de concentración, estado de ánimo depresivo, tristeza, crisis de llanto, sensación de aislamiento, soledad, desmotivación, carencia de autoestima, dificultad de integración o hasta síntomas físicos que perjudican paulatinamente su calidad de vida. Por ello, se debe trabajar en la disminución de riesgos psicosociales, primordialmente en el estrés laboral al momento de tener cargas excesivas de trabajo, o por las dificultades que puedan existir al momento de realizar cualquier actividad, aquí interviene más el aspecto tecnológico, pues en la nueva era digital a muchos docentes les ha resultado más difícil su uso para realizar las actividades de trabajo.

En cuanto a la carga de trabajo en los docentes de una institución educativa, se establece que en el Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC_2023_008. En el Artículo 17.- Tiempo y periodos de dedicación en el cual menciona que las jornadas de trabajo de los docentes se encuentran divididos en el uso de 6 horas diarias pedagógicas y 2 horas diarias fuera del plantel educativo dando un total de 30 horas semanales divididas en 25 periodos académicos en la semana. En este sentido al indagar sobre las jornadas de los docentes y el trabajo autónomo se puede mencionar que tienen gran carga de tareas a desarrollar tanto dentro del plantel como fuera pues deben planificar, revisar y brindar apoyo a sus estudiantes lo que conlleva que usen mucho tiempo lo que afecta a su vida social y las relaciones familiares las cuales pueden afectar de manera negativa al bienestar con afectaciones psicológicas. Por lo tanto, la carga excesiva de trabajo genera problemas emocionales como estrés, ansiedad, y depresión, nadie desea trabajar en un lugar en donde se mantiene unos niveles de estrés bastante elevados, ya que a

razón de ello surgen afectaciones las cuales pueden evolucionar y crear enfermedades que pueden ser mortales.

Pregunta de investigación:

- ❖ ¿Cómo mitigar los factores de riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”?

Objetivo general

- ❖ Proponer estrategias para mitigar los factores de riesgos psicosociales que afectan a docentes de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”.

Objetivos específicos

- ❖ Fundamentar desde la teoría existente los factores de riesgos psicosociales en docentes de Unidades Educativas.
- ❖ Diagnosticar los factores de riesgos psicosociales que perjudican a los docentes de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”.
- ❖ Elaborar cursos de acción para la mitigación de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”.

Tabla N° 1. Sistema de Tareas para la Investigación

Objetivos específicos	Actividades	Resultados	Recursos
Fundamentar desde la teoría existente los factores de riesgos psicosociales en docentes de Unidades Educativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación bibliográfica de los factores de riesgo psicosocial, el cual abarque diferentes dimensiones y definiciones. • Revisión de estudios similares en diferentes instituciones educativas 	Estructuración de la fundamentación teórica	Tecnológicos
Diagnosticar los factores de riesgos psicosociales que perjudican a los docentes de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”.	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del instrumento FPSICO 4.1 • Análisis de los datos obtenidos determinando los niveles de riesgo psicosocial • Identificación de los factores de riesgo por dimensión que se presentan en la institución educativa 	Diagnostico detallado de los niveles de riesgo de los factores psicosociales de los docentes de la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi"	Tecnológicos

<p>Elaborar cursos de acción para la mitigación de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los docentes de la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los resultados del diagnóstico identificando los riesgos elevados en los que se necesita atención • Elaboración de estrategias de mitigación para los factores de riesgo psicosociales detectados y describir los lineamientos para su implementación 	<p>Propuesta de estrategias fundamentadas para mitigar los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi"</p>	<p>Tecnológicos</p>
---	--	--	---------------------

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a Barrios, Moya y Suescún (2016) citado en are, Daza y Gómez, (2020) mencionan que es importante establecer programas de formación y capacitación a los colaboradores para planificar sus actividades y lograr que sean más productivos disfrutando de su jornada laboral, con el fin de obtener mejores resultados. Por lo tanto, es importante tener una planificación de las actividades que realizan los docentes, ya que esto permitirá tener mayor organización y productividad, para obtener mejores resultados sin dejar a un lado el bienestar de los colaboradores.

Este trabajo de investigación es de sumo interés porque se describe de manera profunda, clara y concisa los problemas que genera mantener altos niveles de riesgo psicosocial en los docentes, pues estos afectan de manera significativa en la satisfacción en el trabajo y ambiente laboral educativo, por tal motivo se debe detectar de manera oportuna las exposiciones a estos riesgos para poder disminuirlos dentro del sector educativo.

Según Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas-Hermosilla, Álvarez-Bejarano y Sanz (2010, como se citó en Arenas y Andrade, 2013), mencionan que para comprender e intervenir la salud y el bienestar de la población trabajadora, las organizaciones y la investigación en torno a las condiciones de trabajo, han utilizado dos estrategias diferentes. La primera, que por tradición ha sido la más utilizada, se centra en el déficit y la solución de los problemas. Ésta busca identificar las problemáticas que afronta la organización, encontrar las causas principales, generar soluciones, evaluar y escoger la más oportuna, y finalmente implementar una estrategia hasta que el problema sea resuelto. Así, la salud y el bienestar de los trabajadores terminan siendo asumidos exclusivamente desde la perspectiva de procurar la ausencia de la enfermedad, en la medida en que situaciones como el síndrome de quemarse en el trabajo, el estrés laboral

y la insatisfacción, son problemas que deben evitarse y resolverse para reducir costos. Por lo tanto, es importante fomentar el bienestar laboral incluyendo a los aspectos preventivos y de desarrollo positivo en el entorno laboral.

Los beneficiarios de la presente investigación son: autoridades con interés en sus colaboradores, los docentes con la predisposición de gestionar la mejora continua de sus emociones negativas, y así tener mayor compromiso con la institución.

ANTECEDENTES

En España, en el estudio realizado por el sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) (2020) citado en Toro et al., (2023) realizado a 10.000 personas con una participación de 9572 docentes, se evidencia que un 93% sufren estrés y desgaste emocional, así mismo el 77,28% de los docentes considera que las tareas administrativas fijadas tras el estado de emergencia por la pandemia del Covid-19 son excesivas, por otro lado la Organización Internacional del Trabajo (2010) citado en (Toro et al., 2023) en el estudio sobre riesgos emergentes en el entorno laboral reconoce al estrés laboral como un problema derivado de las nuevas condiciones de trabajo, afirmando que el sector educativo es el más afectado.

Dentro de la investigación realizada por Cifre y Llorens (2001) en España citados en el estudio de Gómez-Ortiz et al., (2019) mencionan que los profesores de apoyo, en otras palabras los más jóvenes y con menos estabilidad laboral, son más propensos a la presencia de altos niveles de sobrecarga emocional incidiendo en mayores niveles de burnout, ansiedad y depresión, de igual forma los profesores con más años de experiencia que trabajan a tiempo completo, son quienes en ese país, tampoco poseen un cargo que les garantice la estabilidad laboral.

En el estudio realizado por Sánchez-Castillo, (2023) se menciona que el personal que fue participe en la investigación, especialmente las mujeres se ven más afectadas por los riesgos psicosociales, debido a que tienen doble “jornada laboral”, pues en diferentes estudios realizados por Nogareda (2005); Rojas y Rodríguez (2011) citados en Sánchez-Castillo, (2023) incluyen en estas jornadas a las responsabilidades familiares y domésticas, las cuales pueden ser causantes del estrés en la docencia y también como un factor de riesgo, logrando crear un conflicto de roles entre la condición de ama de casa y la de empleada.

Dentro del análisis de la tensión que existe entre el bienestar emocional y el riesgo psicosocial, de acuerdo a los autores Ojeda (2011); Raleigh, Beramendi y Delfino (2011) citados en el estudio de Vera Noriega et al., (2023), afirman que el bienestar emocional es la habilidad del individuo para establecer armonía con el mismo y los demás que le rodean, y para movilizar capacidades socioemocionales que ayuden a afrontar tensiones emocionales y situaciones exigentes de una forma proactiva y regulada. Por otro lado, según Moreno y Báez, 2010 citados en Vera, et al., (2023) comentan que el riesgo psicosocial son las conductas, estados cognitivos y emocionales que lleguen a afectar y comprometer la salud física y mental de los colaboradores.

De acuerdo a Cobos-Sánchez et al., (2022) citados en el estudio de (Gutiérrez Núñez & Gavilanes Gómez, 2022) mencionan que los empleados donde más se han identificado los riesgos laborales, así como el estrés laboral se encuentran en el área educativa, quienes están expuestos a una gran sobrecarga laboral, pues la docencia es una profesión compleja con responsabilidades extensas. Por ello se desencadenan dos polos opuestos, el primero es la satisfacción de laborar por vocación y la formación de futuros profesionales y la otra se basa en el malestar que puedan tener tales como: acumulación de estrés, ansiedad, gastritis, insomnio, entre otros.

MARCO TEÓRICO

Salud y Seguridad Ocupacional

La Seguridad y Salud Ocupacional es un campo multidisciplinar que comprende el reconocimiento, la prevención y el control de riesgos y peligros en el lugar de trabajo con el fin de promover la seguridad y salud de los trabajadores (Sánchez-Oropeza et al., 2022). Es decir, que la implementación de este campo es fundamental, pues no solo se busca proteger a los colaboradores de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, si no también contribuir para crear un entorno de trabajo más seguro, eficiente y productivo. La integración de distintas áreas de conocimiento como la ergonomía, la higiene industrial, la medicina del trabajo y la psicología organizacional, son esenciales para abordar de manera integral los desafíos que se puedan presentar en el entorno de trabajo, para así, garantizar el bienestar de los colaboradores.

Según Toro Toro et al. (2020) menciona que la seguridad y salud ocupacional surge como una necesidad del Estado, la prevención y la mejora continua en los centros de trabajo en el sector público y privado, para precautelar la integridad de los trabajadores pues cuando nos referimos a trabajo y salud, estamos hablando de la vida misma, expuesta a riesgos o bajo un

sistema de prevención que permita desarrollar las labores adecuadamente. Por ello, esta necesidad busca salvaguardar la integridad de los colaboradores, pues es fundamental tener un sistema de prevención que permita el desarrollo adecuado de las actividades laborales, logrando así minimizar los riesgos, para garantizar un entorno seguro y saludable.

Según Sánchez-Oropeza et al. (2022) argumentan que comprender el impacto de la seguridad e higiene en los entornos de trabajo es crucial para analizar su origen, como es su evolución y el papel en el ámbito industrial y empresarial. Pues, la implementación rigurosa de la Salud y Seguridad Ocupacional ayuda en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, pues estas prácticas no solo protegen la salud y el bienestar de los colaboradores, si no también contribuyen en la eficiencia y sostenibilidad de las operaciones que realice la organización.

La importancia de establecer una línea base para detección y atención de factores psicosociales que afectan al sector laboral de la docencia resulta prioritario, ya que no es precisamente un aspecto que preocupe al nivel directivo de las instituciones de educación superior y aunque las exigencias en seguridad y salud ocupacional obliga a la detección, identificación, prevención y adopción de medidas para garantizar la salud y neutralizar los riesgos ocupacionales, en la práctica no surgen acciones concretas para abordar y tratar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del sistema de educación superior y menos aún se sabe que grupo es el más sensible y necesita actuación (Teran Villacis, 2021, como se citó en Bravo Bonoso Delia Georgina et al., 2021). Es decir, que los directivos de las instituciones de educación superior no priorizan estos aspectos, lo cual es algo alarmante, pues si existe la falta de conocimiento sobre algún grupo de docentes que sea vulnerable y necesite intervención, se debe establecer acciones inmediatas para mitigar estos riesgos, garantizando así la salud y bienestar de los docentes.

Se ha vuelto una realidad que la seguridad en la empresa, así como la salud ocupacional, son los pilares que han logrado posicionarse por encima de los intereses productivos, en conjunto a los aspectos que componen la economía, el medio ambiente y la sociedad; es más importante salvaguardar la vida de todos y cada uno de los individuos que se encuentran laborando en las empresas con el fin de seguir políticas sólidas en materia de salud y seguridad, a fin de mantener el mayor nivel posible de actividades productivas; pese a que, aún hoy día, hay aquellos que no comparten tal perspectiva y denigran el valor del factor humano como una herramienta más (Reis, 2020, como se citó en Sánchez-Oropeza et al., 2022). Es decir, que se debe salvaguardar

el bienestar del colaborador mediante políticas sólidas en la Salud y Seguridad Ocupacional, ya que esto permite mantener niveles altos de productividad, sin embargo, aun en la actualidad existen individuos y organizaciones que no comparten estas perspectivas y menosprecian el valor del capital humano considerándolo como una herramienta más.

Según González-Hernández et al. (2021), afirma que las empresas están obligadas a velar por la seguridad y salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales para evitar accidentes y enfermedades que puedan afectar la calidad de vida de los trabajadores. Por ello, la prevención eficaz de los riesgos laborales, es un componente esencial de una gestión empresarial responsable, que reconoce la importancia de tener un entorno de trabajo seguro y saludable para el bienestar de los colaboradores que contribuyen en el crecimiento de la organización.

Conforme a Toro Toro et al. (2020) menciona que se ha visto que cuando no existe un control adecuado sobre las condiciones de trabajo, pueden materializarse los riesgos y aparecer daños para la salud de los trabajadores. Esta afirmación del autor subraya la importancia de implementar medidas de control y supervisión rigurosas para la prevención de accidentes o enfermedades laborales, pues, sin un manejo adecuado de las condiciones de trabajo, los riesgos pueden intensificarse y afectar negativamente el bienestar y la salud de los colaboradores, por ello, se debe mantener una vigilancia continua y la adopción de prácticas preventivas para asegurar un ambiente laboral seguro. Por ello, en Ecuador se cuenta con una normativa que ayuda a regular las condiciones en las que se debe desarrollar el trabajo y los medios para la defensa de los derechos de la Salud y Seguridad de los trabajadores, pues esto ayuda a minimizar los riesgos laborales que impactan negativamente en la salud física y mental de los colaboradores.

Riesgos Laborales

El riesgo es algo profundamente inherente a la naturaleza y a las acciones humanas, lo es de modo radical y profundo según dos sentidos diferentes y complementarias: por un lado, se ha de reconocer que el hombre es el único ser auténticamente capaz de arriesgarse; por otro lado, se está obligado a admitir que él jamás puede huir del riesgo, y que está inevitablemente sujeto al mismo (Jova et al., 2020). Es decir, que el ser humano tiene capacidad de asumir riesgos de manera consciente, pues esta capacidad ayuda en el progreso e innovación, sin embargo, también puede tener incertidumbre y posibles consecuencias negativas, ya que el ser

humano no puede escapar completamente del riesgo, ya que es algo constante en la vida personal y en la vida profesional, es por ello que surge la necesidad de implementar estrategias efectivas de prevención para minimizar los impactos negativos que pueda tener el riesgo.

Los accidentes y enfermedades profesionales surgen debido a que no se realizan las correctas identificaciones de peligros, no se evalúan los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, lo que conlleva, a que los colaboradores no perciban los riesgos a los que se exhiben, trayendo consecuencias como la materialización de los accidentes laborales, que podrían desencadenar en enfermedades profesionales (Capa, Flores y Sarango, 2018, como se citó en Candonga Valencia & Samaniego García, 2021). Por lo tanto, el riesgo se da por la falta de evaluación y percepción de los colaboradores, incrementando la probabilidad de que ocurran accidentes laborales, los cuales pueden generar enfermedades laborales, por ello, es importante que exista una gestión efectiva de riesgos laborales, que incluya la identificación y evaluación de riesgos, así como constantes capacitaciones a los colaboradores para minimizar en un porcentaje considerable los accidentes o enfermedades laborales.

Según el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016, como se citó en Candonga Valencia & Samaniego García, 2021), los accidentes de trabajo son todo suceso repentino motivado por el ejercicio de la ocupación y realización de las actividades laborales vinculadas al puesto de trabajo, causando en el trabajador perturbaciones o la muerte inmediata o superior. Conforme al autor se subraya la gravedad y el impacto que tiene los accidentes laborales, enfatizando en la necesidad de implementar medidas inmediatas para prevenir posibles accidentes, fomentando seguridad del entorno laboral, protegiendo la integridad física y mental de los colaboradores, para ello, se debe mantener un seguimiento continuo a los colaboradores afectados por algún accidente o enfermedad laboral.

En los puestos de trabajo hay circunstancias por las cuales los riesgos laborales ergonómicos, químicos, biológicos, físicos y mecánicos no se pueden eliminar, pero sí minimizar, puesto que, si no se realiza una correcta identificación del peligro, éste puede producir daños a la persona, a la propiedad, al medio ambiente, concibiéndose el accidente ocupacional como daños en términos de lesiones que pueden llegar a ser temporales o permanentes (Céspedes y Martínez, 2016, como se citó en Candonga Valencia & Samaniego García, 2021). Es decir, que los accidentes ocupacionales son eventos que pueden provocar lesiones temporales o permanentes, por ello, es importante la gestión integral de la Salud y Seguridad Ocupacional, para prevenir accidentes y minimizar sus consecuencias.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), los riesgos laborales pueden clasificarse en varias categorías principales, entre las que se incluyen riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos y ambientales. Esta clasificación ayuda a identificar, evaluar y controlar las condiciones peligrosas en el lugar de trabajo, asegurando la salud y seguridad de los trabajadores.

Riesgos físicos

Según Escuelaselect, (2020) los riesgos físicos se producen por vibraciones, ruido, iluminación y temperatura y estos pueden afectar a la columna vertebral, a los abdominales, y ocasionar dolores de cabeza. Es decir que los riesgos físicos están sujetos a la posibilidad de que existan daños corporales en el ser humano.

Por otro lado, según Pérez (2019) las vibraciones son movimientos oscilatorios forzados en torno a un punto de referencia. Estos movimientos se caracterizan por el desplazamiento $x(t)$ desde un punto de referencia origen del movimiento, la velocidad $v(t)$ y la aceleración $a(t)$. En este sentido se puede mencionar que las vibraciones se derivan de la interacción entre una persona y una maquina y estas vibraciones pueden viajar a través del cuerpo provocando afectaciones a la salud.

El ruido, la iluminación y la temperatura son de los riesgos laborales más comunes en todo el mundo, se considera la pérdida de la audición y la vista como una discapacidad sensorial prevalente en la salud causada por la exposición continua a altos niveles de ruido e iluminación por parte de los trabajadores. Moreira & Alfonso, (2022). En este sentido la exposición que presentan las personas a ruidos, iluminación y temperatura muy altos genera alteraciones a sus sentidos provocando problemas de audición, visión y problemas de salud a largo plazo.

Riesgos químicos

Es generado en los lugares de trabajo por el uso de sustancias con cantidades de compuestos orgánicos volátiles (VOCs), que podrían afectar negativamente la salud de los trabajadores, una evaluación de RQI podría contribuir a identificar y evaluar las sustancias químicas y generar medidas para la disminución en el impacto a la salud (Villalobos-González et al., 2021). En este sentido se puede mencionar las sustancias procesadas que podemos inhalar o aspirar y estas traen afectaciones a la salud de las personas por los componentes de los cuales están fabricados, por ende, es fundamental dar a conocer las afectaciones que puede producir si no existe un uso correcto de los Equipos de Protección Personal.

Riesgos biológicos

Los riesgos biológicos como lo menciona Escuelaselect, (2020) los produce la exposición a virus, bacterias, parásitos y hongos, cosa que puede dar lugar a posibles enfermedades. Con ello se refiera a las afectaciones de agentes patógenos que llegan a afectar al sistema inmunológico del ser humano.

Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo demuestran que pueden ser causados por una carga postural no adecuada, condiciones ambientales y aspectos psicosociales que afectan a la salud y el bienestar del trabajador, donde algunos de estos factores son el diseño del mobiliario (mesa, sillas o pantallas de visualización de datos) o los factores ambientales como la iluminación, el ruido o la temperatura (Cercado Bajaan et al., 2021). En este sentido los riesgos ergonómicos se basan en la postura que tienen las personas al momento de realizar sus actividades y estas son influenciadas por los materiales o el espacio en el cual deben ejercer sus funciones.

Riesgos ambientales

La exposición ambiental genera preocupación por los riesgos contaminantes generados día a día afectando a la comunidad (López-Mendoza et al., 2024). En este sentido se presentan los desperdicios de basura arrojados al mar o ríos los cuales generan contaminación provocando afectaciones a la comunidad y al ambiente en el cual surgen ese tipo de desperdicios.

Riesgos mecánicos

Los riesgos mecánicos como menciona Escuelaselect, (2020) Los accidentes que se pueden producir con este tipo de riesgos son lesiones corporales como golpes, quemaduras, cortes generados por la maquinaria, herramientas, aparatos de izar, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo. Se hace mención a todo tipo de riesgo producido al momento de manejar algún tipo de maquinaria y herramienta para realizar una acción.

Riesgos psicosociales

Como explica Macías García, (2020) citado por Hernández de la Cruz & Sánchez García, (2024) los riesgos psicosociales, en particular los casos de estrés laboral y estrés tecnológico, tienen un efecto adverso en la seguridad y salud de los trabajadores. Es decir, son los riesgos que afectan a la mente de las personas llevándolos a tener problemas mentales.

Los factores de riesgo psicosociales asociados al trabajo se identifican como ciertas condiciones del ámbito laboral relacionados con la organización, el puesto, la actividad laboral y el entorno (Gil-Monte, 2012), que pueden afectar gravemente la salud física, mental y social de los trabajadores (Moreno, 2011); el estrés y la violencia laboral son los efectos negativos más comunes (Raffo, Ráez & Cachay, 2013, como se citó en Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2019). Por lo tanto, es importante identificar los riesgos que existen dentro del puesto de trabajo, ya que estos tienen un impacto significativo bueno o malo en la salud física y mental de los trabajadores, por ello, es necesario realizar intervenciones inmediatas para mejorar las condiciones y clima laboral.

Según Luceño, Martín, Rubio y Jaén (2008, como se citó en Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2019), los trabajadores con mayores factores de riesgo psicosociales y con mayores síntomas psicósomáticos (alteración del sueño, variación del apetito, cansancio, dolor de cabeza, dificultades para concertarse, entre otros) son aquellos que están expuestos a una menor estabilidad en el empleo o las recompensas que reciben son bajas o inestables. Compartiendo con los autores, cabe recalcar que es importante garantizar condiciones laborales seguras y estables no solo por salvaguardar el bienestar físico, sino también el bienestar mental de los trabajadores, pues es necesario mejorar la estabilidad laboral, para así reducir los riesgos psicosociales existentes dentro de la organización.

Por su parte, los expertos Erwandi, Lestari, Djunaidi, & Herlina. (2021) citados en Sánchez-Castillo, (2023) coinciden al afirmar que los factores de riesgos psicosociales existentes en el área de trabajo; presentan un alto potencial de peligro para los expuestos, debido al riesgo inminente que éste supone a los profesores, en caso particular; asociados al salón de clase o laboratorios como áreas de trabajo y el desarrollo de tales actividades en su interacción con los docentes, todos estos factores, con el potencial de causar trastornos de salud con repercusiones graves en el individuo. Es decir, que es necesario identificar, controlar y gestionar adecuadamente estos riesgos, ya que así, se podrá precautelar el bienestar de los docentes y evitar futuras consecuencias graves en la salud física y mental.

Un inadecuado diseño de puesto de trabajo, la sobrecarga laboral, clima laboral inapropiado, bajos salarios, entre otras condiciones, son factores de riesgos que presentan una amenaza significativa a la salud física, emocional y mental del empleado en de diferentes formas y con diversos síntomas, perturbando el desempeño laboral, además de alteraciones en la salud mental del individuo (Sánchez-Castillo, 2023). Compartiendo con el autor, es necesario afirmar que

los síntomas que se pueden manifestar pueden hacerlo de diferentes formas, pero siempre tendrán un resultado en común, el cual perjudica directamente el desempeño laboral, generando así, un deterioro en la salud mental de los docentes, por ello es necesario mejorar las condiciones laborales para garantizar el bienestar laboral de los mismos.

Actualmente, el ámbito educativo exige en los profesionales de la enseñanza habilidades psicoemocionales como la resiliencia y estrategias de afrontamiento ante situaciones de riesgo (Gantiva, Luna, Dávila y Salgado, 2010). El reconocimiento del aprendizaje socioemocional como elemento central a la función formativa de los establecimientos, requiere ser revalorizada para beneficiar el desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes, pero también para la construcción de entornos escolares nutritivos y una sociedad incluyente que valore el bienestar de todos sus miembros (Berger, Álamos, Milicic y Alcalay, 2014, como se citó en Vera Noriega et al., 2023). Es decir, el reconocimiento de las habilidades psicoemocionales es necesaria para construir una sociedad equitativa y consciente que valora el esfuerzo de todos sus miembros, pues cuando se incorpora un enfoque integral en la educación, puede ayudar tanto en el desarrollo cognitivo y emocional de los estudiantes y docentes.

Los riesgos psicosociales son definidos por el Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Departamento de Salud Ocupacional, División de Políticas Públicas Saludables y Promoción (2013, como se citó en Marcilla-Truyenque & Ugarte-Gil, 2020) como “todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo”. Es decir, los factores de riesgos psicosociales son una serie de elementos que afectan negativamente en la salud de los trabajadores, pues estos aspectos pueden ser críticos, generando estrés y efectos adversos en el bienestar de los empleados, por lo que se debe abordar estos factores de manera proactiva para mejorar las condiciones laborales y garantizar el bienestar de los colaboradores.

Factores psicosociales

Los factores psicosociales del trabajo según Le et al., (2024) son las características sociales, organizativas y de gestión de un puesto de trabajo que pueden repercutir en la salud tienen en cuenta las condiciones de trabajo -como las elevadas exigencias, la escasa autonomía laboral, la percepción de un apoyo mínimo por parte del supervisor y/o los compañeros de trabajo, y la insatisfacción laboral- son ejemplos de factores psicosociales que pueden tener

consecuencias adversas para la salud. Estas consecuencias pueden incluir un aumento del estrés, peores resultados en materia de seguridad en el trabajo (por ejemplo, mayores tasas de lesiones, accidentes más frecuentes) y otros resultados negativos para la salud (por ejemplo, mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, mayor susceptibilidad a los trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales). Es decir, estos riesgos psicosociales pueden provocar consecuencias graves para la salud, como el aumento del estrés, una mayor incidencia en accidentes laborales, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y del sueño, problemas gastrointestinales, pues la identificación de estos riesgos es fundamental para mejorar el bienestar de los colaboradores en el entorno laboral.

Según Le et al., (2024) la salud organizativa describe aspectos del entorno laboral relacionados con la salud de los trabajadores; puede incluir el estrés laboral, el bienestar del trabajador en el entorno laboral, los estilos de liderazgo y la relación entre gestión, operaciones, estrategia y cultura. El estado de la organización puede ser beneficioso (es decir, promover la salud) o perjudicial (es decir, causar enfermedades) para los trabajadores. En consecuencia, la salud de la organización puede influir en los factores psicosociales del trabajo, como la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, la alta o baja intención de rotación y las percepciones positivas o negativas del apoyo del supervisor, que a su vez pueden afectar a los resultados de salud del individuo. Por lo tanto, de acuerdo al autor es importante tener en cuenta como la salud de la organización influye en los factores de riesgos psicosociales, ya que aquí interviene la satisfacción laboral, la rotación de personal y la percepción de apoyo social del supervisor, por ello, la salud organizativa es una gestión eficaz para garantizar el bienestar de los colaboradores en la organización y un desempeño productivo en el entorno donde labora.

Las condiciones de trabajo organizativas y sociales están relacionadas con un mayor riesgo de diabetes, obesidad, enfermedades cardiovasculares, depresión y agotamiento (Niedhammer et al., 2021; Agencia Sueca de Evaluación de Tecnologías Sanitarias y Evaluación de Servicios Sociales, 2014). Los riesgos psicosociales también afectan a la salud física, interactuando con las condiciones físicas de trabajo y exacerbando los trastornos musculoesqueléticos (Afsharian et al., 2023; Graveling et al., 2021) citado en (Tripney Berglund et al., 2024). Por ello, se debe considerar todos los riesgos psicosociales tanto físicos como mentales, y prevenir mediante la gestión de riesgos laborales, protegiendo así la salud integral de los trabajadores.

Según Salamanca Velandia et al., (2019) mencionan que al referirnos a “psicosocial” se asocia con lo psicológico y lo social; esto tiene que ver con conocer e identificar las causas que

pueden afectar a un individuo. Es decir, los factores psicosociales tienen un enlace con el tipo de trabajo que tienen las personas y estas afectan a su salud de una manera grave. Es decir, los factores de riesgo psicosocial están relacionado de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña, por ello, es importante identificar los riesgos y mitigarlos para que no tengan consecuencias graves.

Según Sánchez et al. (2020) mencionan que los riesgos psicosociales tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social a los individuos enfatizando que su origen está en el entorno y no en el individuo, aunque evidentemente habrá individuos que en las mismas condiciones laborales respondan de distinto modo. Es decir, cada individuo reacciona de diferente forma ante las condiciones laborales, por ello se debe minimizar los riesgos laborales en el entorno donde se desempeña el colaborador, pues al mitigar estos riesgos se puede garantizar un entorno seguro, sin embargo, puede existir resistencia al cambio por parte de los colaboradores o supervisores.

Categorías de los factores psicosociales

De acuerdo con Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), la evaluación de los riesgos está definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997) como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse” (p. 4). Es decir, que es fundamental identificar los riesgos presentes en el entorno laboral, determinando la urgencia y tipo de intervención para mitigarlos, pues esta estrategia no solo protege la salud de los colaboradores, sino también contribuye a obtener una mayor eficiencia y productividad dentro de la organización.

Conforme al Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) dentro del manual FPSICO 4.1 menciona la clasificación que tiene el instrumento, las cuales se divide en:

Tiempo de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) mencionan que este factor “hace referencia a distintos aspectos que tienen

que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana, el cual evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social” (p. 10). Por ello, se debe analizar el tiempo que se dedica al trabajo, para que así no perjudique en la vida personal de los colaboradores, logrando mantener un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, pues este análisis ayuda a diseñar políticas y prácticas laborales que ayuden en la salud y bienestar de los colaboradores, asegurando que exista una buena distribución de periodos de trabajo y contribuyan para tener una mejor calidad de vida.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST, 2022), la gestión del tiempo de trabajo abarca aspectos como la cantidad y distribución del tiempo trabajado, los descansos entre jornadas, y los horarios atípicos. Esta organización del tiempo está relacionada con desórdenes fisiológicos como la fatiga y los problemas derivados del trabajo a turnos o nocturno, y puede impactar en la vida personal al dificultar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y social. En este sentido, el tiempo de trabajo se basa en la manera en que se organiza el tiempo de trabajo teniendo un impacto directo en la vida privada de los individuos, particularmente la capacidad para equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades familiares y sociales, cuando el tiempo de trabajo no está bien gestionado, se pueden generar conflictos entre la vida profesional y personal, lo que a su vez puede afectar el bienestar emocional y psicológico del trabajador siendo un elemento clave en la promoción de un entorno laboral saludable, que respete los derechos y necesidades integrales de los trabajadores.

Autonomía

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), este factor se refiere a aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual para gestionar y tomar decisiones sobre la estructuración temporal de la actividad laboral y sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método aborda estos aspectos en dos grandes bloques:

- **Autonomía temporal.** Es la libertad concedida al colaborador de la organización, para que elija el ritmo de su trabajo, las posibilidades de modificarlos si fuese necesario, distribución de los descansos durante la jornada de trabajo y el tiempo libre que dispone

para atender cuestiones personales (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

- **Autonomía decisional.** Es la capacidad que tiene el colaborador para el desarrollo cotidiano de su trabajo, es decir, tiene la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas que debe realizar, la distribución, elección de procedimiento y métodos para ejecutarlo mediante la resolución de incidencias (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022), la autonomía en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta a la toma de decisiones y el control sobre las propias tareas. La autonomía no solo es crucial para el diseño eficiente de las tareas y la organización del trabajo, sino que también influye directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores. Cuando los empleados experimentan un bajo control sobre su trabajo, es decir, cuando tienen poca o nula autonomía de decisión, suelen estar más expuestos a situaciones de estrés, ansiedad, y depresión. En este sentido, podemos mencionar que estas experiencias negativas pueden derivar en una disminución de la motivación y el rendimiento, además de incrementar el riesgo de problemas de salud a largo plazo. Por lo tanto, fomentar la autonomía en el trabajo no solo es beneficioso para el desempeño laboral, sino que también es esencial para precautelar la salud mental y emocional de los empleados.

Carga de trabajo

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022, p. 11), “la carga de trabajo se entiende como el nivel de demanda de trabajo a la que el/la trabajador/a debe hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha cantidad de trabajo (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo)”. Por ello, es fundamental tener buena administración y distribución del trabajo que haya sido designado, logrando así no generar niveles altos de estrés por no saber cómo culminar con el trabajo. Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- **Presiones de tiempos.** Se valora a partir de los tiempos que se asigna para realizar la tarea, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el

ritmo de trabajo en momentos puntuales (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

- **Esfuerzo de atención.** Está determinada por la intensidad y el esfuerzo que requiera para cumplir con la ejecución de la tarea, los niveles de esfuerzo atencional pueden aumentar cuando existe interrupciones y estas son frecuentes y significativas (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).
- **Cantidad y dificultad de la tarea.** Es la cantidad que debe realizar diariamente de actividades, así como la dificultad que tiene desempeñar estas tareas (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

La "carga de trabajo" es un factor multifacético que puede presentarse de diversas maneras, como elevada, baja, constante, imprevista, o compleja, entre otras. La carga de trabajo no solo se refiere a la cantidad de tareas que un empleado debe realizar, sino también a las condiciones temporales bajo las cuales se llevan a cabo dichas tareas. Esto incluye la distribución de las horas de trabajo, los descansos disponibles, la presencia de turnos, y la velocidad exigida para completar el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022). Por tal motivo, la manera en que se gestiona esta carga de trabajo es crucial para el bienestar del colaborador, ya que una carga mal equilibrada puede llevar al agotamiento, estrés, y una disminución en la calidad del trabajo realizado. Además, puede afectar negativamente a la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida personal y profesional, aumentando el riesgo de problemas de salud. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones diseñen y gestionen la carga de trabajo de manera que sea sostenible para los empleados, promoviendo tanto su bienestar.

Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se debe hacer frente en el trabajo; tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional (Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). De acuerdo al manual de FPSICO 4.1 existe dos exigencias las cuales son:

- **Exigencias cognitivas:** estas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual para desempeñarse efectivamente en el cumplimiento de las tareas designadas, es decir, que el sistema cognitivo se ve comprometido, en función de la exigencia del trabajo, la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación y toma de iniciativas (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).
- **Exigencias emocionales.** se producen en aquellas situaciones en que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que se pueden sentir, esto también tiene que ver con el compromiso con situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales que se produce en el trabajo, otra fuente de esta exigencia es la exposición a situaciones de alto impacto emocional (Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022), las demandas psicológicas en el entorno laboral son las exigencias mentales y emocionales que se imponen sobre los trabajadores, independientemente del tipo de tarea que realicen. Estas demandas abarcan diversos factores como la cantidad o volumen de trabajo, la presión del tiempo para cumplir con las tareas asignadas, el nivel de atención y concentración requerido, y la frecuencia de interrupciones imprevistas. Estas exigencias no se limitan a trabajos intelectuales o de oficina, sino que se aplican a cualquier tipo de labor, desde tareas manuales hasta actividades altamente especializadas. En este sentido, el manejo de las demandas psicológicas es crucial para la salud mental y el bienestar, debido a que puede llevar a un aumento del estrés, la fatiga mental, y el agotamiento emocional, lo que, a su vez, puede impactar negativamente en la productividad, la calidad del trabajo, y la satisfacción laboral, además de aumentar el riesgo de trastornos psicológicos a largo plazo. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones reconozcan y gestionen estas demandas de manera efectiva, implementando estrategias que reduzcan la presión innecesaria y promuevan un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

Participación / Supervisión

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), el control sobre el trabajo puede manifestarse en dos dimensiones: la participación del trabajador en diversos aspectos del trabajo y la supervisión que ejerce la organización sobre el trabajador. Es decir, la participación de los colaboradores explora los distintos niveles de intervención y colaboración que tiene el personal de la empresa, por otro

lado, la supervisión se refiere a la valoración que hace la persona al momento de controlar la ejecución correcta de las tareas que se ha asignado a los colaboradores de la empresa.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022), los empleados tienen la capacidad de influir y participar en las decisiones relacionadas con su trabajo y su entorno laboral. Esta participación permite que ejerzan cierto control sobre aspectos del desempeño y la organización del trabajo. En este sentido los colaboradores deben tener la oportunidad de involucrarse en la toma de decisiones con el objetivo de sentirse más valorados y comprometidos con sus tareas, lo que puede aumentar su satisfacción laboral y su sentido de pertenencia a la organización. Por otro lado, una falta de participación o un control insuficiente puede llevar a sentimientos de impotencia, desmotivación, y una mayor vulnerabilidad al estrés. Pues, al fomentar la participación activa en la toma de decisiones no solo mejora la calidad del ambiente laboral, sino que también es clave para promover la salud mental y emocional, contribuyendo a una organización más eficiente y armoniosa.

Interés por el/la trabajador/a / Compensación

El interés en los empleados se refiere al grado en que la empresa muestra preocupación de carácter personal y a largo plazo; esto se evidencia a través de oportunidades de promoción, formación y desarrollo profesional, la información actualizada y suficiente, percepción de seguridad en el empleo y un equilibrio entre lo que se aporta y la compensación recibida (Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Por lo tanto, es importante que los colaboradores se sientan satisfechos con el equilibrio entre el esfuerzo que realizan por culminar con las tareas y la compensación que reciben por este esfuerzo, ya que así la percepción de los colaboradores será buena, ayudando significativamente a reducir los riesgos que pueda generar no tener un equilibrio correcto. Pues, es necesario que las empresas adopten una visión clara y duradera, para que sus colaboradores tengan seguridad, salud y bienestar, pues así se fomenta un ambiente laboral más positivo y productivo.

El factor relacionado con el "interés por el trabajador/compensación," según lo describe el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022), puede verse significativamente afectado por la falta de programas formativos específicos y continuos, especialmente en el contexto del teletrabajo y el manejo de tecnologías de la información y comunicación (TIC). En este sentido, la ausencia de formación adecuada para teletrabajadores y trabajadores móviles no solo limita sus habilidades y competencias, sino que también puede generar una sensación

de abandono o desinterés por parte de la empresa. Además, cuando los empleados no son incluidos en los programas de formación continua, pueden experimentar una falta de desarrollo profesional, lo que puede afectar su bienestar, la falta de interés por parte de la empresa, especialmente en la formación y compensación de los trabajadores, puede tener un impacto negativo en su bienestar, motivación y lealtad hacia la organización.

Variedad / Contenido del trabajo

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), este factor implica que el trabajo debe tener un significado y utilidad intrínsecos para el trabajador, la empresa y la sociedad en general. Además, debe ser reconocido y valorado, ofreciendo al trabajador un sentido que va más allá de las compensaciones económicas. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que el trabajo no es solo un medio para obtener ingresos si no también tiene un valor intrínseco, pues cuando el trabajo es realizado con vocación contribuye notablemente a la satisfacción laboral y al bienestar laboral y/o personal.

Desempeño de rol

Dentro de este factor se consideran los problemas derivados de la definición de las tareas ejecutadas en cada puesto de trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Se percibe tres aspectos fundamentales:

- **La claridad de rol:** esta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades, como se debe hacer, qué debe hacerse, la cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).
- **El conflicto de rol:** son las demandas inadecuadas, incompatibles o contradictorias entre sí o que pueden generar un conflicto de carácter ético para la persona (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).
- **La sobrecarga de rol:** es la asignación de responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022), abarca todos los aspectos relacionados con la clara definición de las funciones, responsabilidades y objetivos asociados a cada puesto de trabajo. Este factor también incluye las relaciones funcionales que el puesto mantiene con otras unidades dentro de la organización, es decir, cómo se conectan y colaboran los diferentes roles en el contexto organizativo. Por tal motivo, tener una adecuada definición del rol es esencial para asegurar la comprensión de sus responsabilidades, cuando las funciones y objetivos están bien definidos, las personas pueden desempeñar sus tareas con mayor eficiencia y confianza, lo que contribuye a la productividad general y al buen funcionamiento de la organización. Por otro lado, la falta de claridad en la definición del rol puede llevar a confusión, conflictos internos, y una sensación de inseguridad laboral, lo que podría derivar en afectaciones a la salud.

Relaciones y apoyo social

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), los aspectos de las condiciones de trabajo están relacionados con las interacciones entre las personas en el entorno laboral. Es decir, que este factor se basa en las relaciones interpersonales que existe en el entorno de trabajo, pues este factor es un moderador del estrés y que tiene la posibilidad de brindar apoyo instrumental o ayuda de parte de las demás personas del entorno laboral, pues estas ayudan a realizar adecuadamente el trabajo, logrando así aumentar la productividad.

Sin embargo, las relaciones interpersonales también pueden ser un aspecto negativo en el entorno laboral, pues si no existe una buena relación puede generar situaciones conflictivas como diversas formas de violencia y conflictos personales, por lo que se debe tener un protocolo de actuación en caso de que existe algún conflicto, para que así se puede garantizar un entorno laboral saludable y productivo, puesto que el ambiente laboral influye mucho en el desempeño y productividad de los colaboradores.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022) señala que las relaciones y el apoyo social en el entorno laboral pueden verse considerablemente afectadas por varios factores negativos. En primer lugar, la falta o insuficiencia de apoyo social, ya sea emocional o instrumental, puede dejar a los empleados sin los recursos necesarios para afrontar los desafíos laborales y la sensación de aislamiento especialmente en contextos de trabajo remoto o en situaciones donde la interacción social es limitada. Este aislamiento puede generar sentimientos de soledad y desconexión, afectando negativamente la moral y el compromiso del trabajador

con la organización. En este sentido, estos factores pueden crear un entorno laboral tóxico donde las relaciones interpersonales y el apoyo social se ven gravemente debilitados, afectando la unión del equipo, la satisfacción laboral, y la efectividad organizacional por ello es necesario crear canales de comunicación efectivos, que promuevan la empatía y el apoyo, para fortalecer las relaciones laborales y el bienestar de los colaboradores.

Unidades Educativas

Una Unidad Educativa se puede entender como una organización formal establecida para cumplir con la función de impartir educación promoviendo el aprendizaje. Haciendo referencia a lo que mencionan Clarabini A & Clemete (2020) donde señalan que, desde la creación de los sistemas educativos modernos, se establecen dos grandes funciones complementarias, la formación de las nuevas generaciones para ejercer una profesión y su preparación para desarrollar la vida en sociedad. Definiéndose como una institución que opera bajo un marco estructurado, con una misión educativa claramente delineada y un conjunto de objetivos orientados al desarrollo integral de los estudiantes, haciendo alusión a Clarabini A & Clemete (2020) citando a Reay, (2010) donde describe a la escuela, como una institución especializada encargada de transmitir conocimientos, habilidades y destrezas a la vez que forma en actitudes, disposiciones y caracteres; forma sujetos, crea identidades. Se trata, de hecho, de una institución privilegiada para la creación de identidades sociales, aplicando este término a escuelas, colegios, institutos y otras organizaciones que ofrecen servicios educativos a diferentes niveles, desde la educación preescolar hasta la educación superior.

Por tal motivo Grimson A & Fanfani T (2019) describen a la Unidad Educativa como un espacio institucionalizado donde se desarrollan procesos de enseñanza y aprendizaje, con una estructura organizativa que incluye un currículo formal, roles definidos para educadores y estudiantes, y una misión orientada al desarrollo integral de los alumnos en un contexto social específico. En este sentido la unidad educativa se caracteriza por tener una estructura jerárquica que incluye diversos roles y responsabilidades, como los directores, docentes, personal administrativo y de apoyo. La cual intenta asegurar el funcionamiento de la institución facilitando la implementación de contenidos y experiencias de aprendizaje diseñados para cumplir con los objetivos educativos, actuando como un espacio de aprendizaje académico que cumple una función social pues es un lugar donde se promueve la socialización y se transmiten valores culturales y éticos.

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, según Hernández (2018) La ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis. Mediante la recolección de datos que ayudan a la realización de una interpretación estadística, por ejemplo, determinar la prevalencia de una enfermedad (número de individuos que la padecen en un periodo y zona geográfica) y sus causas; predecir quién de los candidatos va a triunfar en la próxima elección para presidente del país; comprobar cuál de dos métodos de enseñanza incrementa en mayor medida el aprendizaje de algo (por ejemplo, robótica elemental) en cierta población. Es decir que el enfoque cuantitativo se basa en crear análisis e interpretaciones numéricas para ser objetivos en los resultados. Por ende, al establecer este enfoque cuantitativo dentro de la investigación, se logrará realizar un buen análisis de datos para interpretarlos de una mejor manera, ya que así se podrá establecer el nivel que tienen los riesgos psicosociales en la institución educativa.

Diseño de investigación

La investigación no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 149), se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de variables; en lugar de eso, se enfoca en observar los fenómenos en su entorno natural y posteriormente analizar los datos recolectados. En el contexto del estudio de los riesgos psicosociales, esta metodología resulta particularmente adecuada porque permite examinar cómo estos riesgos se manifiestan y afectan a los individuos dentro de sus entornos laborales, como el lugar de trabajo o el hogar, sin alterar las condiciones naturales del entorno. Este enfoque proporciona una visión más auténtica y precisa de las dinámicas y factores asociados a los riesgos psicosociales, lo cual es crucial para entender su impacto real y desarrollar estrategias efectivas de intervención.

Fuente de datos

Una investigación de campo, como mencionan Hernández, Fernández y Baptista, (2010), la inmersión inicial en el campo significa sensibilizarse con el ambiente o entorno en el cual se llevará a cabo el estudio, identificar informantes que aporten datos y guíen al investigador por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio. En el contexto del estudio de los riesgos psicosociales, este

acercamiento inicial es esencial para captar la realidad de los ambientes laborales o sociales en los que se manifiesten riesgos, permitiendo así observar de cerca los factores y condiciones que pueden influir en los riesgos psicosociales, brindando una información real que enriquecerá el análisis y la comprensión del fenómeno en su contexto natural.

Técnica de recolección de datos

La técnica que se va a utilizar para la obtención de datos es a través de una encuesta con preguntas abiertas que serán valoradas en escalas, las cuales estará con base a un instrumento que, para efectos de la investigación, se utilizará el instrumento FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales, el cual cuenta con 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, por lo que asciende a 89 ítems. El FPSICO 4.1 brinda información de 9 dimensiones, las cuales son:

- Tiempo de trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Demandas psicológicas
- Variedad/contenido
- Participación/Supervisión
- Interés por el/la trabajador/a/Compensación
- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social.

Para cada factor del instrumento se tiene un coeficiente α de Cronbach, los cuales fueron interpretados por n (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000) como se detalla a continuación:

- Inadecuada: $r < 0,60$
- Adecuada pero con déficits: $0,60 \leq r < 0,70$
- Adecuada: $0,70 \leq r < 0,80$
- Buena: $0,80 \leq r < 0,85$
- Excelente: $\geq 0,85$

En este sentido el α de Cronbach general es de 0,895 ($n = 1108$), lo que menciona que tiene un excelente nivel de fiabilidad, en cuanto a cada dimensión se presenta la siguiente tabla:

Tabla N° 2. Sistema del α de Cronbach por cada dimensión del instrumento FPSICO 4.1.

Tabla de α de Cronbach por dimensión		
Dimensión	n	α De Cronbach
Tiempo de trabajo	1660	0,697
Autonomía	1455	0,865
Carga de trabajo	1593	0,733
Demandas psicológicas	1465	0,737
Variedad/contenido del trabajo	1539	0,705
Participación/supervisión	1549	0,732
Interés por el trabajador/compensación	1556	0,844
Desempeño de rol	1582	0,842
Relaciones y apoyo social	1520	0,716

Población

El universo en el que se llevó a cabo la investigación en la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”, la cual está conformada por 84 docentes y se aplicó el instrumento a 60 docentes presentes en la jornada de trabajo.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Aplicación del Manual FPSICO 4.1

El Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) señalan que la principal finalidad de esta herramienta es facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, con el objetivo de proporcionar información para el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas específicas de la misma. Por lo tanto, el uso de este instrumento nos proporcionara información relevante para crear estrategias para mitigar con los riesgos detectados.

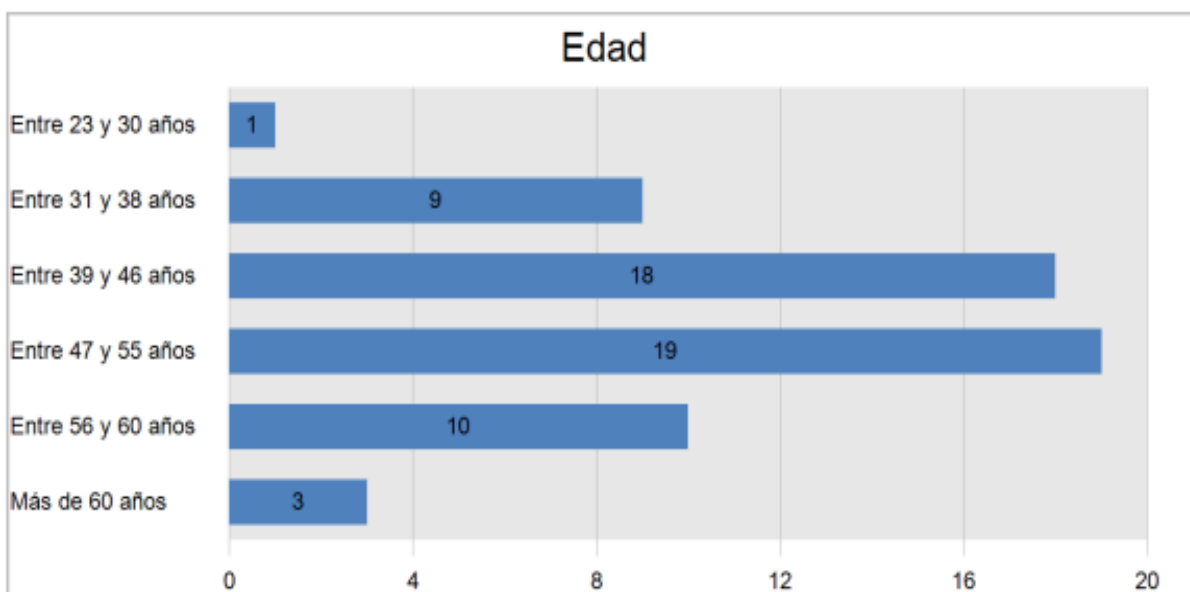
De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) existe posibles aplicaciones del método de factores psicosociales:

- **Para la evaluación de situaciones específicas:** la aplicación del método en un momento necesario, puede ayudar a obtener resultados de magnitud y particularidades de determinados factores de riesgos psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones del área de mejora Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022).
- **Para la localización de fuentes de problemas:** este método permite identificar algunos de las áreas en las que se está originando algún problema y, así, orientar las acciones que ayudes a reducir estos riesgos Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022).
- **Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones:** este método puede orientar tanto para establecer qué tipo de acción debe llevarse a cabo para determinar la intensidad o la urgencia del riesgo, pues este puede servir de orientación para priorizar unas acciones sobre otras Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022).
- **Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos:** este permite valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo en el tiempo o evaluar el impacto de determinados cambios, pues se puede observar las diferencias que existe en las distintas áreas (Ministerio de Trabajo y Economía Social & Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Por ello, cuando estas condiciones de trabajo están diseñadas o implementadas de manera deficiente, puede convertirse en factores de riesgo psicosocial, las cuales afectaran

negativamente en la seguridad de los colaboradores, así como en su salud física, cognitiva, emocional y social. Es fundamental identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con la intención de reducirlos y/o controlarlos, para evitar su impacto negativo en la seguridad y salud de los colaboradores de la organización. De acuerdo a la aplicación del instrumento FSPICO 4.1 se recopiló información relevante que nos ayudará a crear estrategias de mitigación para los factores de riesgos psicosociales, para lo cual, primero se analizará e interpretará los resultados obtenidos.

Figura N°1: Pregunta demográfica sobre la edad

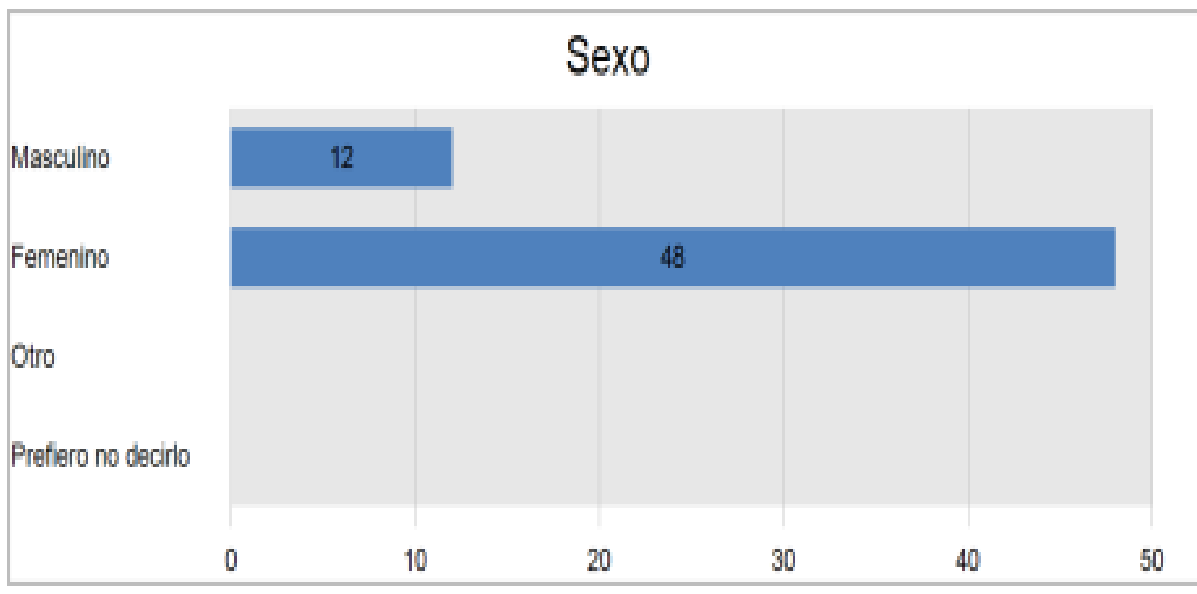


Análisis

En cuanto a la edad se puede determinar que entre 23 y 30 años existe un docente la cual indica una baja representación de jóvenes en la muestra, en el rango de 31 y 38 años hay nueve docentes que empiezan a representar una porción un poco más significativa de la muestra, en 39 y 46 años es uno de los grupos más grandes con 18 docentes, mientras que en 47 y 55 años con 19 docentes este es de grupo más grande de la muestra lo que sugiere que los docentes en este rango de edad podrían estar enfrentando altos niveles de estrés relacionados con la estabilidad laboral la proximidad a la jubilación y posibles problemas de salud, por otro lado en 56 y 60 años este grupo tiene 10 docentes esto indica tener preocupaciones específicas sobre los riesgos psicosociales y más de 60 años con tres docentes lo cual indica relación con una posible necesidad financiera o el deseo de mantenerse activos.

Por ende, se revela que la mayoría de los encuestados se encuentran en los rangos de edad media (39-55 años), lo que sugiere que los riesgos psicosociales pueden ser más prominentes en estos grupos debido a la mayor carga laboral y responsabilidades personales. Los grupos más jóvenes y mayores tienen una representación menor, lo cual podría influir en la percepción y gestión de los riesgos psicosociales dentro de la organización.

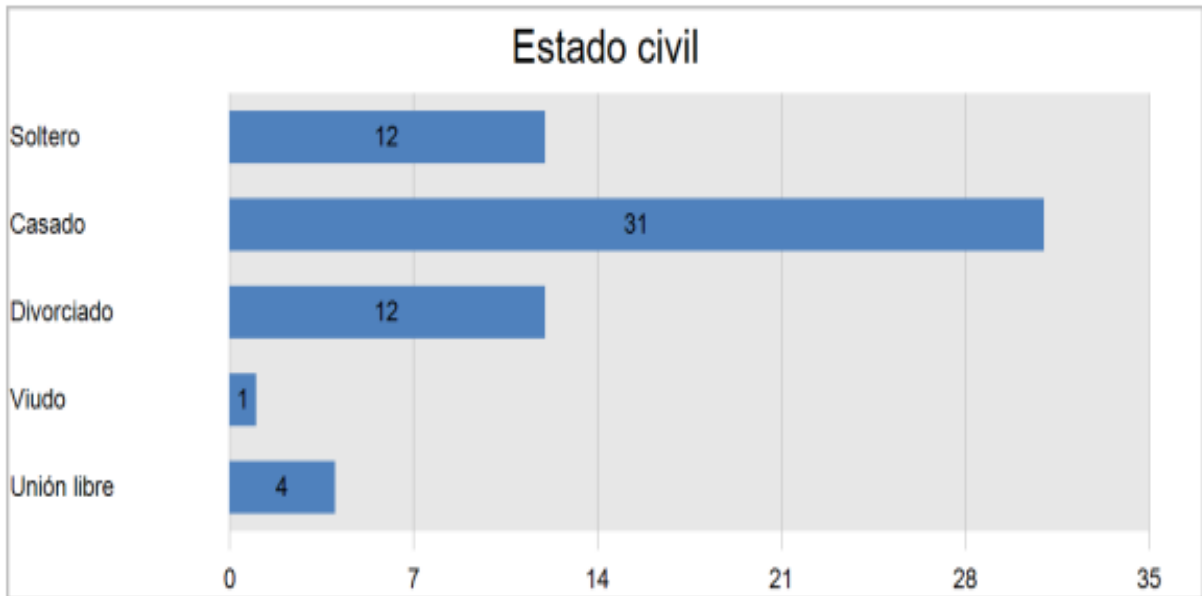
Figura N°2: Pregunta demográfica sobre el sexo



Análisis

En cuanto al sexo podemos mencionar que existen 12 personas identificadas como masculinas este grupo representa una minoría en comparación con el grupo femenino en el cual consiste de 48 personas, por otro lado, no existe ninguna persona que se identifique como "otro", además hay la ausencia de respuestas en "Prefiero no decirlo". La distribución por sexo indica una mayor participación de mujeres lo cual podría influir en los hallazgos y en la percepción de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los docentes.

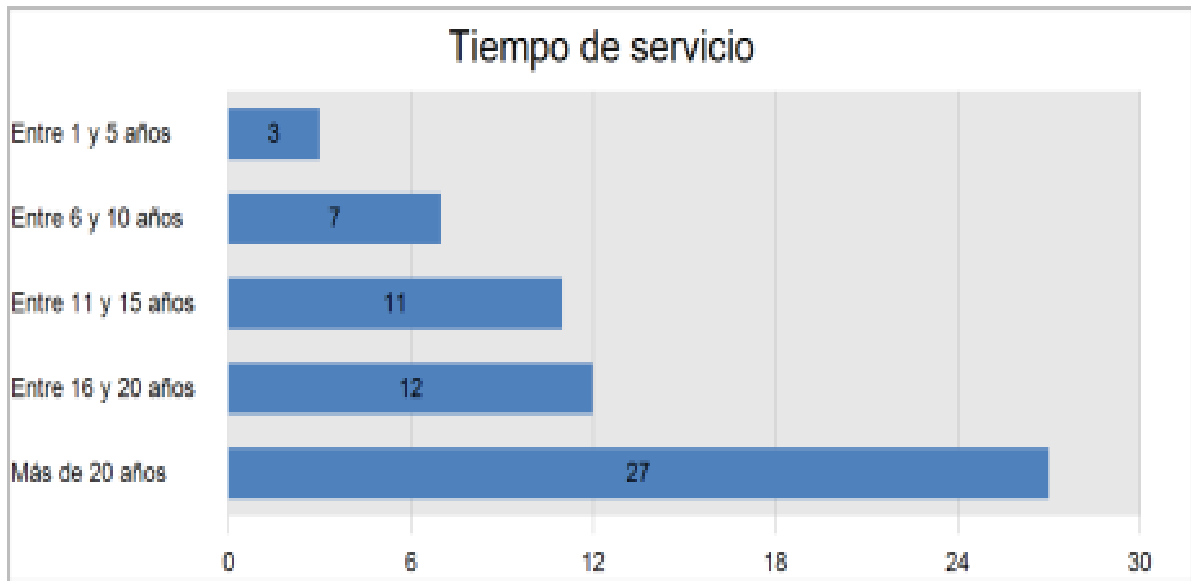
Figura N°3: Pregunta demográfica sobre el estado civil



Análisis

La mayoría de los encuestados están casados con 31 docentes, lo que podría indicar que los riesgos psicosociales relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y familiar son prominentes en este grupo. Tanto los solteros como los divorciados tienen una representación igual con 12 docentes cada uno, sugiriendo que estos grupos también enfrentan desafíos psicosociales significativos, aunque diferentes. La baja representación de viudos con 1 docente y en unión libre 4 docentes puede limitar la generalización de los resultados para estos estados civiles, pero también destaca la diversidad de situaciones personales en la evaluación de riesgos psicosociales. En conjunto, la mayor representación de casados y la significativa presencia de solteros y divorciados subraya la importancia de considerar cómo las circunstancias personales influyen en la percepción y manejo de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

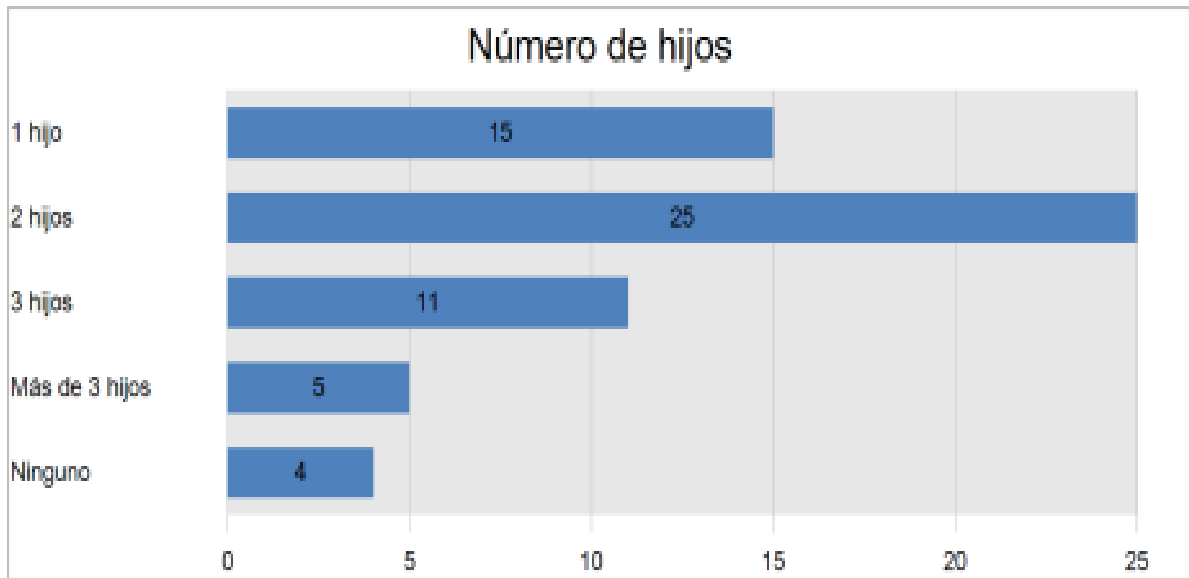
Figura N°4: Pregunta demográfica sobre el tiempo de servicio



Análisis

La mayoría de los investigados tienen más de 20 años de servicio contando con 27 docentes, seguido con 16 y 20 años de servicio con 12 docentes, en cuanto a 11 y 15 años de servicio hay 11 docentes, con 6 y 10 años de servicio existen 7 docentes y por último 3 docentes cuentan con 1 a 5 años de servicio. Lo cual indica que existe una mayor influencia de docentes que labora en la institución educativa con más de 20 años de servicio lo cual es un factor que indica que podrían estar ya relacionados con la presencia de riesgos psicosociales.

Figura N°5: Pregunta demográfica sobre el número de hijos



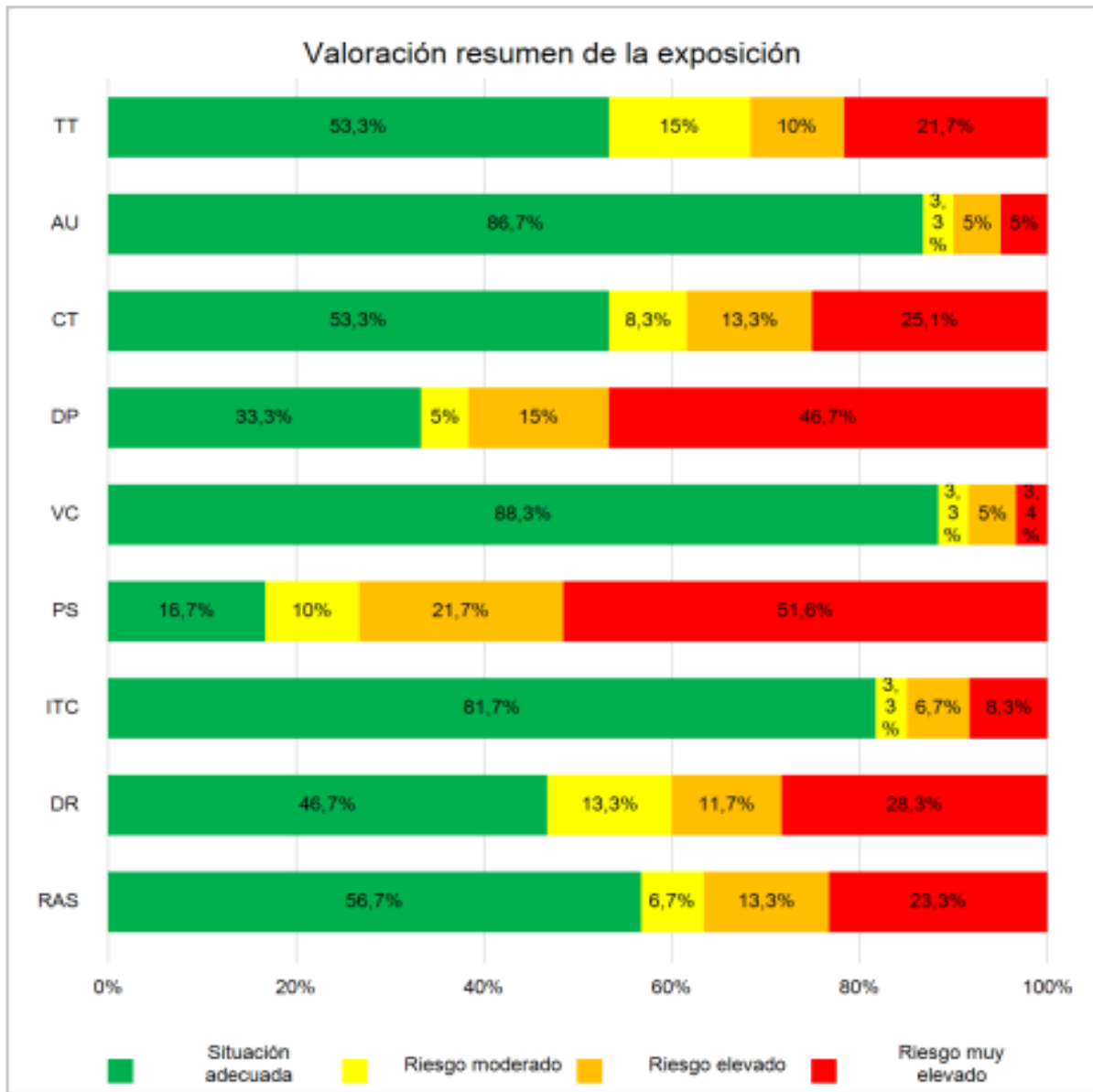
Análisis

Se observa que la mayoría de los participantes exactamente 25 docentes tienen 2 hijos, seguido, aquellos que tienen 1 hijo son 15 docentes. Un número menor de participantes tiene 3 hijos 11 docentes, más de 3 hijos 5 docentes y los que no tienen hijos son 4 docentes. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores encuestados tienen responsabilidades familiares significativas, lo cual puede influir en su percepción de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, especialmente en términos de conciliación laboral y familiar, carga de trabajo y estrés. La alta proporción de empleados con hijos subraya la importancia de implementar políticas y medidas de apoyo que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y familiar para mitigar el impacto de los riesgos psicosociales.

Para diferenciar los distintos tipos de riesgo se presenta de manera gráfica en distintos tonos de color, el método realiza la valoración en 4 tipos de riesgo como se presenta a continuación:

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

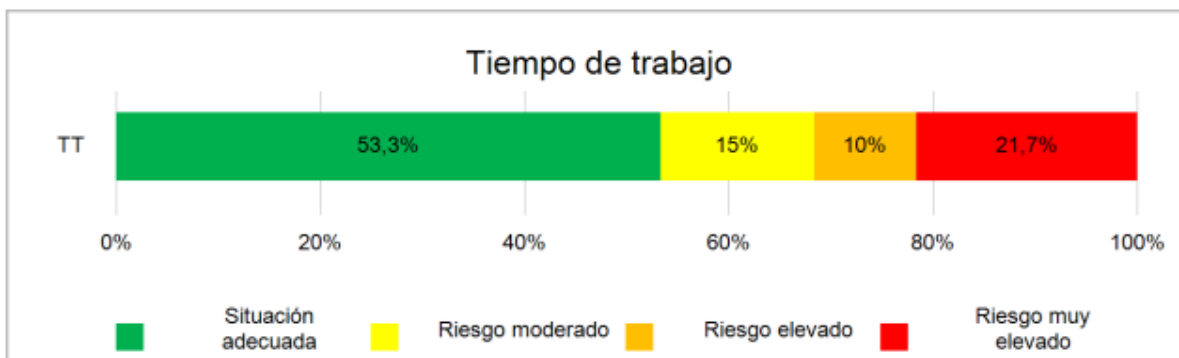
Figura N° 6: Resumen de los riesgos psicosociales en cuanto al instrumento FPSICO 4.1.



Análisis e Interpretación

En el gráfico se evidencia la existencia de diversidad en la percepción de los riesgos psicosociales de los docentes en diferentes dimensiones, como las demandas psicológicas y la participación/supervisión presentan niveles alarmantes de riesgo muy elevado, lo que indica la necesidad de intervenciones específicas para mejorar estas condiciones laborales. Otros aspectos, como la autonomía y la variedad de contenidos, se perciben de manera positiva en general. Es crucial que la institución educativa enfoque sus esfuerzos en las áreas de mayor riesgo para promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Figura N°7: Tiempo de Trabajo



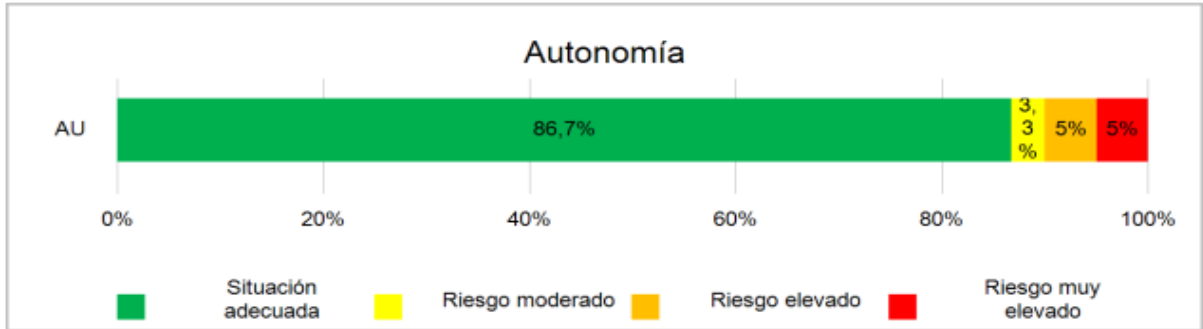
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	9	6	13

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	18,98	9,70	20,00

Análisis

En la primera dimensión sobre el “Tiempo de Trabajo” se puede evidenciar que el 53,3% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 15% se ubica en un riesgo moderado, por otro lado, el 10% está en un riesgo elevado y por último el 21,7% presenta un riesgo muy elevado dando a notar que si existe un mínimo de falencias. De acuerdo a la figura presentada, se puede observar que el 68.3% de los docentes de la Institución Educativa tienen una buena gestión en cuanto al tiempo que invierten en su trabajo, manteniendo horarios flexibles y períodos de descanso suficientes para recuperar energías para seguir laborando con total satisfacción, por ello se debe tomar en cuenta los pequeños fallos para mejorarlos. Por otro lado, el 31.7% de los docentes indica que están experimentando sobrecarga de trabajo, falta de descansos adecuados, extensas jornadas laborales y una significativa interferencia con su vida personal, por lo tanto, es importante que la Institución Educativa tome medidas inmediatas para reducir estos riesgos presentados, mejorando el equilibrio entre la vida familiar y vida laboral de los docentes.

Figura N°8: Autonomía



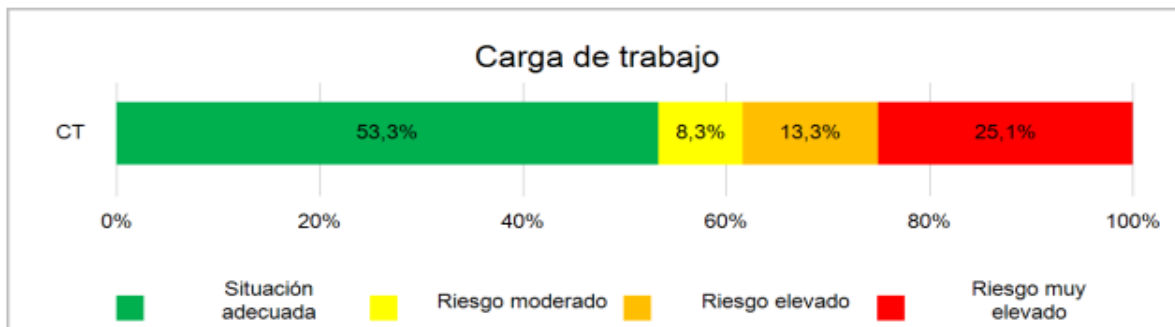
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
52	2	3	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	50,63	20,87	51,00

Análisis

En la segunda dimensión sobre “Autonomía” se puede evidenciar que el 86,7% se encuentra en una situación adecuada, el 3,3% se ubica en un riesgo moderado, el 5% está en un riesgo elevado y por último el 5% presenta un riesgo muy elevado. Conforme a la figura presentada, se revela que la mayoría de los docentes se encuentra en una situación adecuada, lo cual es un indicativo positivo del entorno de trabajo, esta alta proporción indica que la mayoría siente que tienen suficiente control y capacidad de decisión en sus tareas laborales, lo que es positivo para el bienestar y la satisfacción laboral. Por otro lado, existe un pequeño porcentaje con riesgo significativo debido a que representa a individuos que pueden estar presentando dificultades relacionados con la falta de “Autonomía” en el trabajo.

Figura N°9: Carga de Trabajo



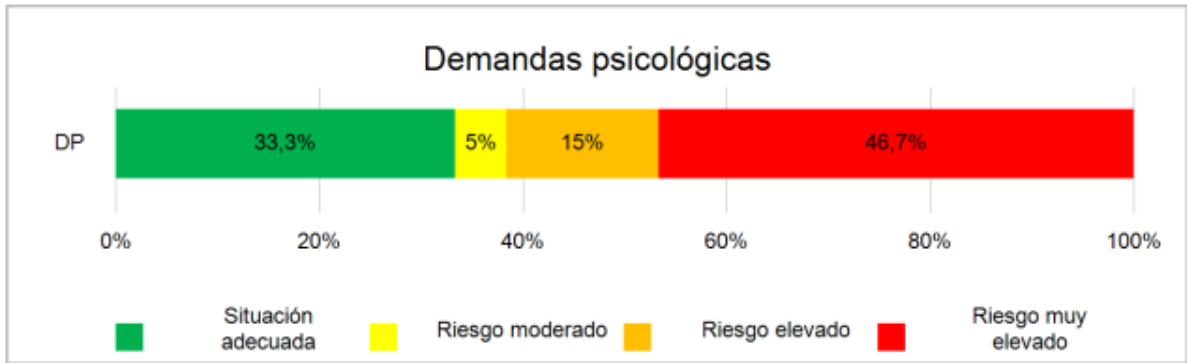
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	5	8	15

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	47,10	20,80	46,00

Análisis

Dentro de la tercera dimensión sobre “Carga de Trabajo” se puede evidenciar que el 53.3% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 8.3% en un riesgo moderado, por otro lado, el 13.3% presenta un riesgo elevado y por último el 25.1% está en un riesgo muy elevado dando a evidenciar que existe un mínimo de falencias. Conforme a la figura, se evidencia que el 61,6% de los docentes tienen una carga de trabajo manejable, por lo que no existe un grado alto de estrés o agotamiento laboral, por lo que demuestra que los docentes si tienen una buena gestión en la distribución de trabajo. Por otro lado, el 38,4% de los docentes presenta una sobrecarga laboral extrema, la cual puede tener implicaciones graves en la salud física y mental de los educadores, por ello es fundamental que la Institución Educativa tome medidas inmediatas para reducir la carga de trabajo en los grupos identificados que tienen un riesgo elevado.

Figura N°10: Demandas Psicológicas



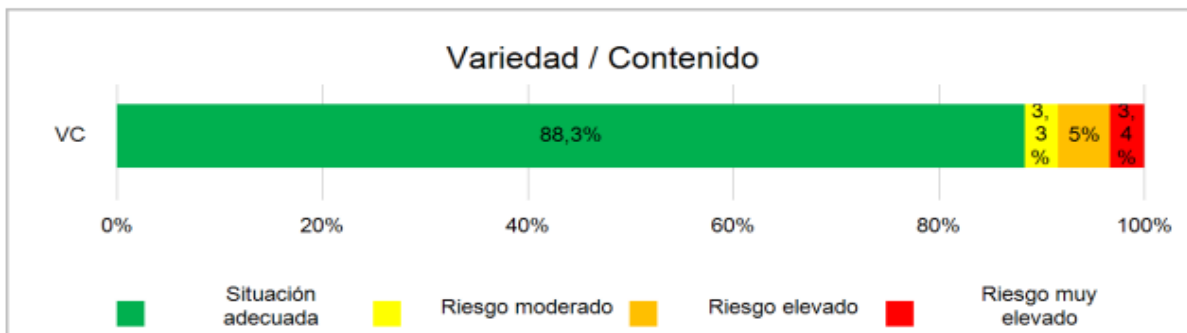
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	3	9	28

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	73,45	23,91	73,00

Análisis

En la cuarta dimensión sobre “Demandas psicológicas” se puede evidenciar que el 33,3% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 5% se ubica en un riesgo moderado, por otro lado, el 15% está en un riesgo elevado y por último el 46,7% presenta un riesgo muy elevado dando a notar que si existe un amplio porcentaje de docentes con afectaciones graves. Pues, se puede evidenciar que el 61,7% del total de los docentes se encuentran en un nivel de riesgo bastante elevado lo cual es un porcentaje alarmante, pues más de la mitad de los docentes están experimentando niveles de estrés y presión psicológica extremadamente altos, lo cual genera afectaciones a largo plazo generando problemas de salud física y mental graves. Es crucial que en la institución educativa se desarrollen estrategias que ayuden a mitigar estos problemas evitando así afectaciones futuras.

Figura N°11: Variedad / Contenido



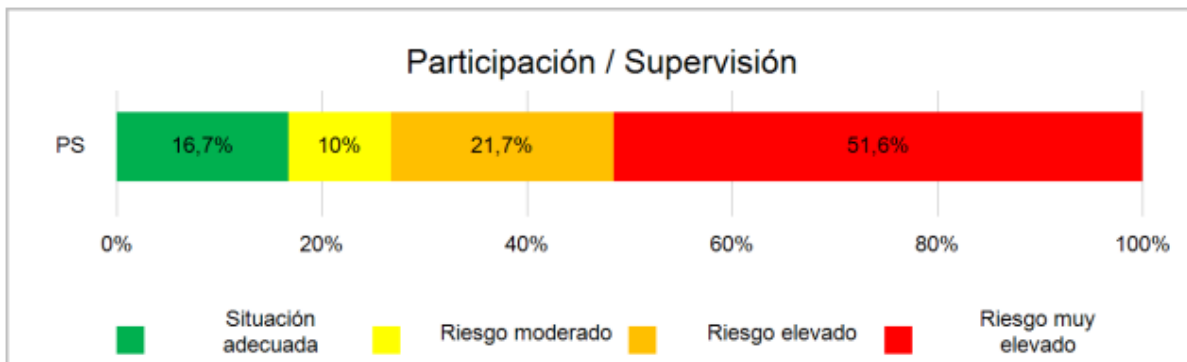
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
53	2	3	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	18,43	11,01	17,00

Análisis

En la quinta dimensión sobre “Variedad/Contenido” se puede evidenciar que el 88,3% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 3,3% se ubica en un riesgo moderado, por otro lado, el 5% está en un riesgo elevado y por último el 4,3% presenta un riesgo muy elevado dando a notar que no existe un amplio porcentaje de docentes con falencias. Por ende, se revela que la mayoría de los docentes se encuentran en una situación adecuada, este alto porcentaje indica que la mayoría encuentra sus tareas laborales suficientemente diversas e interesantes, lo que es positivo para su motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, existe la presencia de un pequeño grupo en riesgo elevado y muy elevado, por lo que se sugiere la necesidad de intervenciones puntuales para mejorar la diversidad de tareas para estos docentes.

Figura N°12: Participación / Supervisión



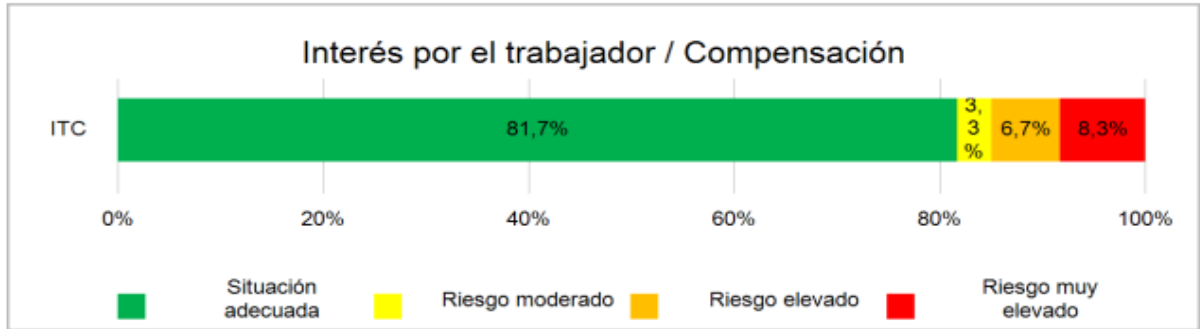
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	6	13	31

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	39,53	14,29	37,00

Análisis

En la sexta dimensión sobre la “Participación/Supervisión” se puede observar que el 16.7% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 10% está en un riesgo moderado, por otro lado, el 21.7% está en un riesgo elevado, sin embargo, es notable que el 51,6% se encuentra en un riesgo muy elevado, dando a notar que esta dimensión sobrepasa el mínimo de falencias y que existe un amplio rango de docentes que están inconformes con esta. De acuerdo a la figura, se puede evidenciar que el 26,7% de los docentes de la Institución Educativa se encuentran conformes con la comunicación que tienen con sus supervisores y sienten que la participación que tienen en la toma de decisiones si es valorada. Por otro lado, el 73,3% de los docentes da a notar que no se sienten satisfechos con la supervisión y participación que tienen en la toma de decisiones, generando problemas en la comunicación interna, aumento de estrés laboral y un mal ambiente de trabajo, teniendo como consecuencias posibles futuros conflictos laborales.

Figura N°13: Interés por el trabajador / Compensación



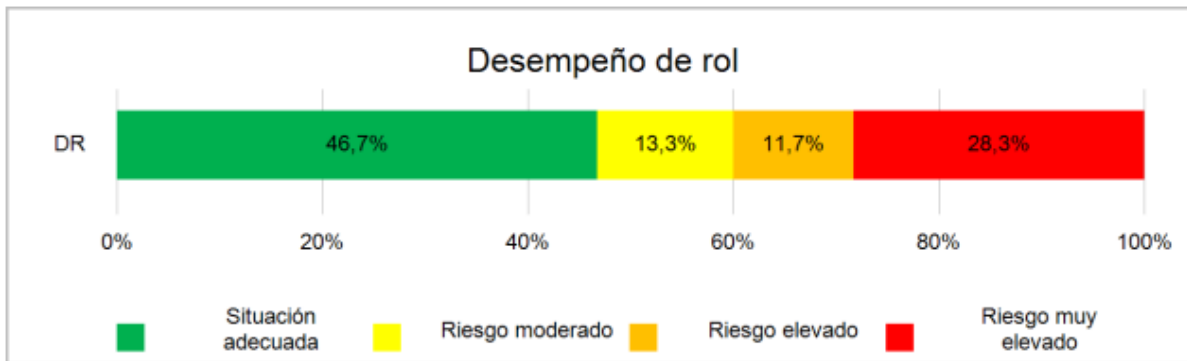
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
49	2	4	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	30,27	18,04	28,00

Análisis

En la séptima dimensión sobre “Interés por el trabajador / Compensación” se puede evidenciar que el 81,7% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 3,3% se ubica en un riesgo moderado, por otro lado, el 6,7% está en un riesgo elevado y por último el 8,3% presenta un riesgo muy elevado dando a notar que no existe un amplio porcentaje de docentes con falencias. Conforme a la figura, se evidencia que el 81,7% de docentes se encuentra en una situación adecuada este alto porcentaje sugiere que la mayoría de los empleados están satisfechos con el nivel de atención y compensación que reciben, lo cual es positivo para el bienestar y satisfacción laboral. Sin embargo, existe la presencia de un pequeño grupo en riesgo elevado y muy elevado, por lo que se sugiere la necesidad de intervenciones específicas para mejorar la atención y compensación para estos docentes.

Figura N°14: Desempeño de Rol



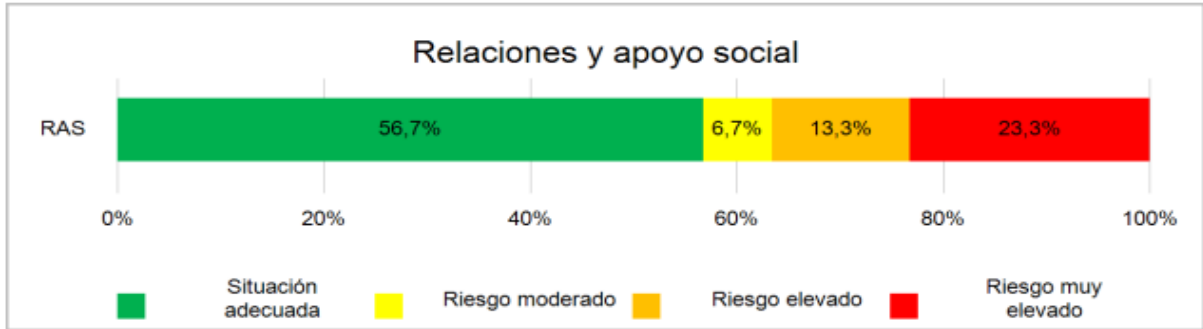
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	8	7	17

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	41,93	17,58	40,00

Análisis

En la octava dimensión sobre “Desempeño de rol” se puede evidenciar que el 46,7% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 13,3% se ubica en un riesgo moderado, por otro lado, el 11,7% está en un riesgo elevado y por último el 28,3% presenta un riesgo muy elevado dando a notar que no existe un amplio porcentaje de docentes con falencias. Por lo tanto, se evidencia que el 60% de los docentes se encuentra en una situación adecuada este porcentaje indica que la mitad consideran que el desempeño de su rol es claro y adecuado, mientras que el 40% están entre un riesgo elevado y muy elevado lo cual indica que muchos docentes experimentan incertidumbres o desafíos importantes en relación con sus roles y responsabilidades, por ello la institución educativa debe tomar medidas de prevención.

Figura N°15: Relaciones y Apoyo Social



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
34	4	8	14

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	27,02	14,69	24,50

Análisis

En la novena dimensión sobre “Relaciones y Apoyo Social” se puede evidenciar que el 56,7% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 6,7% se ubica en un riesgo moderado, por otro lado, el 13,3% está en un riesgo elevado y por último el 23,3% presenta un riesgo muy elevado dando a notar que no sobrepasa el mínimo de falencias existentes. Por ende, se puede identificar que el 63,4% de los docentes de la Institución Educativa se sienten satisfechos con esta dimensión, ya que consideran que si existen buenas relaciones interpersonales y que si reciben el apoyo necesario para desempeñar sus funciones dentro de su puesto de trabajo. Por otro lado, el 36,6% de docentes consideran que tienen problemas en las relaciones interpersonales y que carecen de apoyo social necesario, ya que esto puede generar altos niveles de estrés, bajo desempeño laboral y un mal ambiente de trabajo, teniendo como consecuencia afectaciones graves en la salud física y mental, por ello, se debe tomar medidas inmediatas para corregir estas falencias.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de los datos indicó que en cuanto al estudio de los riesgos psicosociales en la institución educativa sobresalen dos dimensiones en las cuales se presentan más problemas de riesgo elevado las cuales son; Demandas Psicológicas con un 61,7% , Participación / Supervisión con 73,3%, por otro lado, a pesar de no tener un gran porcentaje tenemos Carga de trabajo con un 38,4%, Desempeño del rol con 40% y Relaciones y apoyo social con 36.6% las cuales aunque no sean significativas representan docentes que se encuentran en riesgo y es necesario ayudar en esas áreas, para poder interpretar de mejor manera estos riesgos se apoyara de las preguntas socio demográficas las cuales ayudaran a delimitar la población que es afectada por estos riesgos, dando como resultado que los docentes se encuentran en un rango de edad entre 39 a 55 años, la mayoría pertenecen al sexo femenino con un 80% de participación quienes cuentan con más de 20 años con un 43,3% de experiencia laboral, un estado civil de casados con el 51,7%, contando la mayoría con 2 hijos 41,7%.

Conforme a la literatura existente (Alonso, 2008; Malander, 2016, citados por Vera Noriega et al., 2021) mencionan que a mayor edad menor satisfacción. Por otro lado (Wierda-Boer et al., 2009, citado por Armijo et al., 2023) en estudios realizados mencionan que se ha observado que la participación en múltiples roles aumenta el conflicto, especialmente entre las mujeres que comparten roles con sus parejas y las que tienen doble carga.

Según Vera Noriega et al., (2021) menciona que de acuerdo con el modelo de Karasek, si en un trabajo hay altas demandas y bajo control, se generan estados de alta tensión. Cuando hay altas demandas, pero también se tiene un nivel alto de control, el trabajador cumple sus funciones. Es decir, que cuando no hay supervisión y existen demasiadas tareas a realizar existen problemas en cuanto al nivel de afectaciones psicológicas, las cuales tienen relación con la investigación, pues se observó que los riesgos psicosociales son más predominantes cuando existe poca supervisión y demasiadas tareas, en este sentido entra los factores familiares que suman a las afectaciones psicológicas que pueden tener los docentes en especial del sexo femenino las cuales son las más expuestas a tener problemas psicosociales, por ello es necesario que se integren estrategias que ayuden a disminuir estos riesgos.

Para lo cual se presentan las siguientes estrategias que ayudaran a mitigar estos riesgos, las cuales están basadas en diferentes estudios donde mencionan que dichas acciones ayudan en la prevención de este tipo de riesgos psicosociales.

Tabla N° 3. Plan de estrategias para la disminución de Factores de Riesgos Psicosociales.

DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INVERSIÓN	TIEMPO	LIMITACIONES
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Plan de acción para prevenir efectos psicológicos negativos	Prevenir enfermedades psicológicas en los docentes	Charlas restaurativas de contención emocional con un experto en este ámbito sobre las enfermedades psicológicas para mitigarlos	\$500	Semana 1	Falta de interés o participación, con dificultad para coordinar un convenio para tener a un experto en las charlas
			Implementar ejercicios de relajación muscular progresiva.	\$150	3 veces al mes	Resistencia de los docentes a participar en actividades físicas, con dificultad para realizar los ejercicios con el experto
	Técnicas para afrontar los riesgos psicológicos	Afrontar los problemas relacionados con la salud mental	Entrenamiento cognitivo enfocado en el manejo de emociones personales	\$200	1 vez al mes	Posible falta de tiempo de los docentes para asistir, y presencia de diferencias en la efectividad del entrenamiento según características individuales
			Charlas de convivencia socioemocionales en los docentes donde puedan expresar sus sentimientos sin discriminación	\$200	2 veces al mes	Posible resistencia de los docentes para compartir sus emociones, por la falta de un ambiente laboral confiable
	Seguimiento a los docentes	Revisar constantemente las afectaciones que presente el personal docente dentro de la institución	Realizar la revisión de un buzón de sugerencias y opiniones una vez por mes donde se detecte las áreas de mejora o comentarios positivos	\$50	1 vez cada trimestre	Desconfianza en la confidencialidad del buzón, baja participación por parte de los docentes

SUPERVISIÓN / PARTICIPACIÓN	Participación activa en la Toma de Decisiones	Apoyar en la participación en la toma de decisiones de los docentes, mejorando su sentido de pertenencia	Crear una comisión previamente aprobada por el consejo ejecutivo integrada por los docentes de distintas áreas	\$25	1 mes	Dificultad para coordinar y alcanzar el consenso entre los miembros de la comisión, y la posible resistencia del consejo ejecutivo para implementar las sugerencias
			Incentivar el uso de un buzón en donde los docentes puedan dar su opinión y sugerencias	\$75	1 vez cada trimestre	Baja participación por falta de confianza en que las opiniones serán tomadas en cuenta, no mejorar las sugerencias en un tiempo considerable
	Desarrollo profesional continuo	Promover el desarrollo de profesional de los docentes fortaleciendo sus competencias y habilidades pedagógicas	Organizar talleres y cursos de formación que aborden temas de interés y necesidades específicas en la práctica profesional	\$200	1 vez cada trimestre	Falta de convenios y/o recursos para contratar expertos, y dificultad para ajustar horarios que no intervenga en el horario laboral.
			Fomentar la creación de comunidades de aprendizaje en los cuales se compartan conocimientos y experiencias	\$100	1 mes	Dificultad para mantener el compromiso e interés de los docentes y la falta de tiempo para participar activamente
	Mejora en el acompañamiento y la supervisión a los docentes	Mejorar la supervisión y acompañamiento a los docentes mediante observaciones constructivas y programas de mentoría	Establecer una guía de observación en el aula con retroalimentación constructiva para mejorar el desarrollo de enseñanza-aprendizaje de los docentes	\$50	1 vez cada trimestre	Resistencia de docentes a ser observados y evaluados en sus aulas de clase, no poder aplicar las sugerencias de la retroalimentación
			Talleres de mentoría en donde los docentes con más experiencia guíen a los docentes nuevos o con menos experiencia	\$200	1 vez cada 4 meses	Falta de convenios para obtener expertos en el tema y resistencia del docente a recibir orientación para ayudar a los demás

CARGA DE TRABAJO	Optimización de la gestión del tiempo y distribución de tareas	Reducir la carga de trabajo de los docentes mediante la gestión del tiempo y distribución de tareas	Implementar herramientas de gestión del tiempo como calendarios compartidos y aplicaciones de planificación de tareas	\$25	1 mes	Dificultad para adaptarse al uso de la tecnología, resistencia al cambio por parte de los docentes
			Delegar las tareas administrativas al personal de apoyo para liberar a los docentes de cargas adicionales no relacionadas directamente con la enseñanza.	\$25	1 vez al año lectivo	Dificultad para reorganizar las responsabilidades de manera equitativa, desconfianza a la calidad del trabajo que realice el personal de apoyo
DESEMPEÑO DE ROL	Clarificación de roles y fortalecimiento de competencias	Mejorar el desempeño de rol de los docentes mediante la clarificación de sus responsabilidades y el fortalecimiento de competencias pedagógicas	Realizar charlas inductoras para dar a conocer al personal docente las funciones que deben cumplir de acuerdo a la normativa vigente RLOEI	\$100	1 vez cada trimestre	Dificultad para mantener el compromiso y la comprensión de las funciones específicas a lo largo del tiempo
			Implementar capacitaciones interactivas enfocadas en el desarrollo de competencias pedagógicas y de gestión de aula	\$200	1 vez al mes	Dificultad para involucrar activamente a todos los docentes y falta de convenios para tener expertos en los temas
RELACIONES Y APOYO SOCIAL	Fomentar la creación de Grupos Interactivos	Desarrollar redes de apoyo que contribuyan en el método de enseñanza-aprendizaje que usa el docente	Organizar reuniones integradoras con la comunidad educativa como estudiantes, padres de familia, personal docente y autoridades de la institución	\$100	1 vez cada trimestre	Dificultad para coordinar la participación de todos los miembros de la comunidad por el conflicto de horario
		Fomentar las relaciones interpersonales para el fortalecimiento de los resultados de aprendizaje	Impartir talleres interactivos donde se fomente el interés de participación para el mejoramiento de relaciones interpersonales con la comunidad educativa	\$200	2 veces al mes	Resistencia a participar por parte de aquellos docentes con relaciones interpersonales ya establecidas por afinidad

CONCLUSIONES

- Se proponen estrategias para mitigar los factores de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi", las estrategias más importantes son: la elaboración de un plan de acción para prevenir efectos psicológicos negativos, técnicas para afrontar los riesgos psicológicos, participación activa en toma de decisiones, desarrollo profesional continuo y mejora en el acompañamiento y supervisión a los docentes, estas estrategias ayudarán en las dimensiones más afectadas.
- En base a la literatura existente, se concluye que al estudiar los factores de riesgo psicosocial podemos encontrar las diferentes afectaciones que se producen en la salud, para entender de mejor manera estas afectaciones se dividen en 9 dimensiones las cuales son: Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Variedad/contenido, Participación/Supervisión, Interés por el/la trabajador/a/Compensación, Desempeño de rol, Relaciones y apoyo social.
- De acuerdo al diagnóstico realizado en el presente estudio donde se analizó los factores de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi", se concluye que se han identificado varios riesgos que afectan negativamente a los docentes, donde los principales riesgos detectados se encuentran en las dimensiones de "Demanda Psicológica" con un porcentaje de 61,7% y "Participación/Supervisión" con el 73,3%, a los cuales se debe poner énfasis y atención, antes de que estos riesgos generen problemas tanto en la salud física y mental de los docentes. Por otro lado, con menos riesgo, se identificó la "Carga de Trabajo" con un porcentaje 38,4%, "Desempeño de Rol" con 40% y "Relaciones y Apoyo Social" con 36,6% que, aunque no tengan un riesgo tan significativo representan a docentes que se encuentran en peligro de sufrir estos riesgos, por ello se debe tomarlos en cuenta para poder mitigar sus afectaciones.
- Con base a la investigación, se concluye que la elaboración de cursos de acción para la mitigación de riesgos mejorará significativamente la calidad de vida de los docentes y ambiente laboral, ya que las estrategias deben abordar tanto el bienestar individual como el colectivo, incluyendo elementos estresantes como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo institucional y conflictos laborales, pues estos factores pueden llevar a un agotamiento emocional y físico, reduciendo la efectividad educativa y afectando el bienestar general de los docentes.

RECOMENDACIONES

- Al proponer las estrategias de mitigación, se recomienda implementar las mismas, con la finalidad de garantizar el bienestar emocional, físico y mental de los docentes, logrando así tener una disminución significativa de los riesgos psicosociales detectados previamente, mejorando notablemente en el ambiente y en el desempeño laboral de la Unidad Educativa.
- De acuerdo a la literatura existente y las investigaciones previas, se recomienda implementar instrumentos especializados en factores de riesgos psicosociales para el profesorado, donde se analice las diferentes áreas que tienen las instituciones educativas, para así poder obtener resultados específicos del rol que desempeña el docente al momento de laborar, donde se prioricen los aspectos de ambiente y carga laboral, afectaciones psicológicas, participación/supervisión y el equilibrio de vida profesional y vida personal.
- De acuerdo al diagnóstico obtenido, se recomienda realizar un seguimiento constante a los factores de riesgos psicosociales detectados, poniendo énfasis en las dimensiones más afectadas, las cuales son: demandas psicológicas, participación/supervisión, carga de trabajo, desempeño de rol y las relaciones y apoyo social, pues al identificar las dimensiones más afectadas ayudarán a mejorar el bienestar laboral de los docentes tanto físico como mental.
- Al desarrollar cursos de acción para la mitigación de riesgos, se recomienda adoptar estas medidas, pues se espera no solo mejorar el equilibrio de vida profesional y vida personal, sino también potenciar el ambiente educativo, ya que esto ayudará en el incremento de la efectividad educativa y en el bienestar laboral para toda la comunidad educativa, ya que al usar estas acciones se optimizará el bienestar de los docentes y la calidad del entorno educativo. De igual forma, se recomienda replicar este estudio en otras instituciones de educación secundario y/o superior, además de otros contextos para futuras investigaciones, en las cuales se analice como afectan los factores de riesgos psicosociales en los docentes y como poder disminuirlos.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (1), pp. 43-56.
- Armijo, L., Román, H., & Arredondo, E. (2023). Factores laborales, actitudes de género y bienestar asociados al conflicto trabajo y familia en Chile. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 41(2). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.11766>
- Bravo Bonoso Delia Georgina, Delgado Molina Jaqueline Beatriz, Solórzano Solórzano Sidar Edgardo, & Quimi Cobos Letty Soraida. (2021). Seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.890
- Candongua Valencia, J. A., & Samaniego García, P. (2021). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando*, 8(28). <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2147>
- Cercado Bajaña, M. M., Chinga Carreño, G. P., & Soledispa Rodríguez, X. E. (2021). Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. *Revista Publicando*, 8(32). <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2268>
- Escuelaselect. (2020). Riesgos laborales: los siete tipos de riesgos que existen en el trabajo. 10-09-2020. <https://escuelaselect.com/siete-tipos-riesgos-laborales/>
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016) Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32, pp. 173–182.
- González, K. & Alarcón, B. (2021) El estrés laboral en docentes de educación básica y teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud “GESTAR”*. Vol.4, Núm, 8.
- González-Hernández, I. J., Téllez-Hernández, N., & Castillo-Castillo, J. (2021). Evolución de la Seguridad y Salud Ocupacional. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(16). <https://doi.org/10.29057/escs.v8i16.7086>

Hernández de la Cruz, M., & Sánchez García, L. A. (2024). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa o mixta: la idea. *Metodología de la investigación*. (pp. 24-30). Recuperado de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Jova, E. B., Cortés, M. del C. T., & Nohaya, S. R. C. (2020). LOS RIESGOS LABORALES, SU TRATAMIENTO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 16(76).

Le, A. B., Shkemi, A., Gibbs, S. G., & Neitzel, R. L. (2024). A pilot study on psychosocial factors and perceptions of organizational health among a sample of U.S. waste workers. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-59912-9>

Ledesma, M., Daza, Y. y Gómez, C. (2020). “Propuesta para Mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial en una Empresa de Energía”. In *Vestigium Ire*. Vol. 14-1, pp.123-138.

López-Mendoza, B. B., Mora-Vargas, G. G., & Gaspar-Franco, J. M. (2024). Vigilancia epidemiológica de riesgos ambientales en salud. *MQRInvestigar*, 8(1). <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.1.2024.4077-4088>

Marcilla-Truyenque, R. L., & Ugarte-Gil, M. F. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de La Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4). <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>

Ministerio de Trabajo y Economía Social, y Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. <http://cpage.mpr.gob.es>

Moreira, D. A., & Alfonso, E. A. (2022). Hipoacusia inducida por ruido ocupacional (revisión de la literatura). *Recimundo*, 6(3).

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Guía sobre la gestión de riesgos laborales. Ginebra: OIT. Recuperado de

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Pérez, G. (2019). Exposición laboral a vibraciones. Región de Murcia, 2.

Salamanca Velandia, S. R., Pérez Torres, J. M., Infante Alvarado, A. F., & Olarte Ardila, Y. Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*, 13. <https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>

Sánchez, E. M., Barona, E. G., Jiménez, M. R., Osuna, J. A., Manso, J. M. M., & Gómez, D. P. (2020). Prevalence and exposure levels to psychosocial factors and risks through ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51(1), 53–72. <https://doi.org/10.14201/SCERO20205115372>

Sánchez-Castillo, A. (2023). Factores de incidencia en la generación del riesgo psicosocial en los docentes universitarios. *DIALÉCTICA*, Nro (21).

Sánchez-Oropeza, A. W., González-Hernández, I. J., Granillo-Macias, R., Beltrán-Rodríguez, Z., Ramírez-López, L., & Sotero-Montalvo, B. (2022). La seguridad y salud ocupacional a través de los años. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 9(17). <https://doi.org/10.29057/escs.v9i17.7119>

Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Toro Toro, J. de L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020). 64 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS IN ECUADOR NORMATIVA EN SEGURIDAD. <https://orcid.org/0000-0003-1353-2279>

Tripney Berglund, R., Kombeiz, O., & Dollard, M. (2024). Manager-driven intervention for improved psychosocial safety climate and psychosocial work environment. *Safety Science*, 176. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.10655>

Universidad Veracruzana (s.f.). Introducción a la Investigación: guía interactiva. Obtenido de: <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>

Vera Noriega, J. A., Dominguez Guerrero, Y. B., Armenta Romero, F., & Ruiz Palafox, J. A. (2023). Bienestar y riesgo psicosocial de profesores de secundaria en contexto de pandemia. *Educación y Humanismo*, 25(44). <https://doi.org/10.17081/eduhum.25.44.5458>

Vera Noriega, J. Á., Valdez Tam, J., Contreras Grijalva, E. S., & Castillo Velasco, S. S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>

Villalobos-González, W., Sibaja-Brenes, J. P., Mora-Barrantes, J. C., & Álvarez-Garay, B. (2021). Evaluación de los riesgos químicos por inhalación de las sustancias utilizadas en una industria gráfica. *Revista Tecnología En Marcha*. <https://doi.org/10.18845/tm.v34i2.4977>

ANEXOS

Tabla N°4: Operacionalización de la variable con el Instrumento FPSICO 4.1.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	PREGUNTAS
Factores de Riesgos Psicosociales	Según Álvarez, Conti, Valderrama, Moreno, y Jiménez (2007) son aquellas condiciones presentes en un escenario laboral y que se encuentran inmersas en la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, que perturban el bienestar o la salud física, psíquica y social del trabajador, así como la misma gestión laboral. Por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial laboral, son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan la salud de las personas a	Tiempo de trabajo	<p>¿Trabajas los sábados? (Ítem 1)</p> <p>¿Trabajas los domingos y festivos? (Ítem 2)</p> <p>¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? (Ítem 5)</p> <p>¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos? (Ítem 6)</p>

	<p>través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” (Gamero, 2013, p.210).</p>	<p>Autonomía</p>	<p>¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? (Ítem 3)</p> <p>¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)? (Ítem 7)</p> <p>Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? (Ítem 8)</p> <p>¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? (Ítem 9)</p> <p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)? (Ítem 10 a)</p>
--	---	------------------	---

			<p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada? (Ítem 10 b)</p> <p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, ¿objetos personales...)? (Ítem 10 c)</p> <p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)? (Ítem 10 d)</p> <p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar? (Ítem 10 e)</p> <p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas? (Ítem 10 f)</p> <p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o</p>
--	--	--	---

			<p>incidencias que ocurren en tu trabajo? (Ítem 10 g)</p> <p>¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos? (Ítem 10 h)</p>
		Carga de trabajo	<p>¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado? (Ítem 23)</p> <p>¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez? (Ítem 24)</p> <p>¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo? (Ítem 25)</p> <p>A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Ítem 21)</p>

			<p>En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Ítem 22)</p> <p>¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo? (Ítem 27)</p> <p>En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista? (Ítem 30)</p> <p>En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo? (Ítem 31)</p> <p>¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible? (Ítem 32)</p> <p>En general, ¿la cantidad de trabajo que tienes es? (Ítem 26)</p> <p>El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil? (Ítem 28)</p>
--	--	--	--

			<p>En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda? (Ítem 29)</p> <p>¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa? (Ítem 4)</p>
		<p>Demandas psicológicas.</p>	<p>¿En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos? (ítem 33 a)</p> <p>¿En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones? (ítem 33 b)</p> <p>¿En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas? (ítem 33 c)</p> <p>¿En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria? (ítem 33 d)</p> <p>¿En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo? (ítem 33 e)</p>

			<p>¿En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)? (ítem 33 f)</p> <p>En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos (ítem 34 a)</p> <p>En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados (ítem 34 b)</p> <p>En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo (ítem 34 c)</p> <p>En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...) (ítem 34d)</p>
--	--	--	--

			<p>Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente? (ítem 35)</p> <p>Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.) (ítem 36)</p>
		<p>Variedad / Contenido del trabajo</p>	<p>El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario? (Ítem 37)</p> <p>En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido? (Ítem 38)</p> <p>¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización? (Ítem 39)</p> <p>En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores (Ítem 40 a)</p>

			<p>En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo (Ítem 40 b)</p> <p>En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay) (Ítem 40 c)</p> <p>En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades (Ítem 40 d)</p>
		<p>Grado de participación</p>	<p>¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales? (Ítem 11 a)</p> <p>¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción</p>

			<p>de cambios en la manera de trabajar? (Ítem 11 b)</p> <p>¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios? (Ítem 11 c)</p> <p>¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo? (Ítem 11 d)</p> <p>¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores? (Ítem 11 e)</p> <p>¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados? (Ítem 11 f)</p>
--	--	--	---

			<p>¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo? (Ítem 11 g)</p> <p>¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo (Ítem 12 a)</p> <p>¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo (Ítem 12 b)</p> <p>¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo (Ítem 12 c)</p> <p>¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los</p>
--	--	--	--

			<p>siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado (Ítem 12d)</p>
		<p>Interés por el trabajador/Competencia</p>	<p>¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación (Ítem 13a)</p> <p>¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción (Ítem 13b)</p> <p>¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción (Ítem 13 c)</p> <p>¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes</p>

			<p>aspectos? La situación de la empresa en el mercado (Ítem 13 d)</p> <p>¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)? (ítem 41)</p> <p>¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa? (ítem 42)</p> <p>En general, ¿la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es equilibrio entre esfuerzo y recompensas? (ítem 43)</p> <p>Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes? (ítem 44)</p>
		Desempeño de rol	<p>Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones) (Ítem 14 a)</p>

			<p>Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo) (Ítem 14 b)</p> <p>Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 c)</p> <p>Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas (Ítem 14 d)</p> <p>Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo (Ítem 14 e)</p>
--	--	--	---

			<p>Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no) (Ítem 14 f)</p> <p>Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales (Ítems 15 a)</p> <p>Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos (Ítems 15 b)</p> <p>Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional (ítem 15 c)</p>
--	--	--	--

			<p>Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra) (ítem 15 d)</p> <p>Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores (ítem 15 e)</p>
		<p>Relaciones y apoyo social</p>	<p>Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores (Ítem 16 a)</p> <p>Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros (Ítem 16 b)</p>

			<p>Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados (Ítem 16 c)</p> <p>Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa (Ítem 16 d)</p> <p>¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? (Ítem 17)</p> <p>¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales? (Ítem 18 a)</p> <p>¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física? (Ítem 18 b)</p> <p>¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica</p>
--	--	--	--

			<p>(amenazas, insultos, hacer el vacío, ¿descalificaciones personales...)? (Ítem 18 c)</p> <p>¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual? (Ítem 18 d)</p> <p>¿Qué hace tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores? (Ítem 19)</p> <p>¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)? (Ítem 20)</p>
--	--	--	---

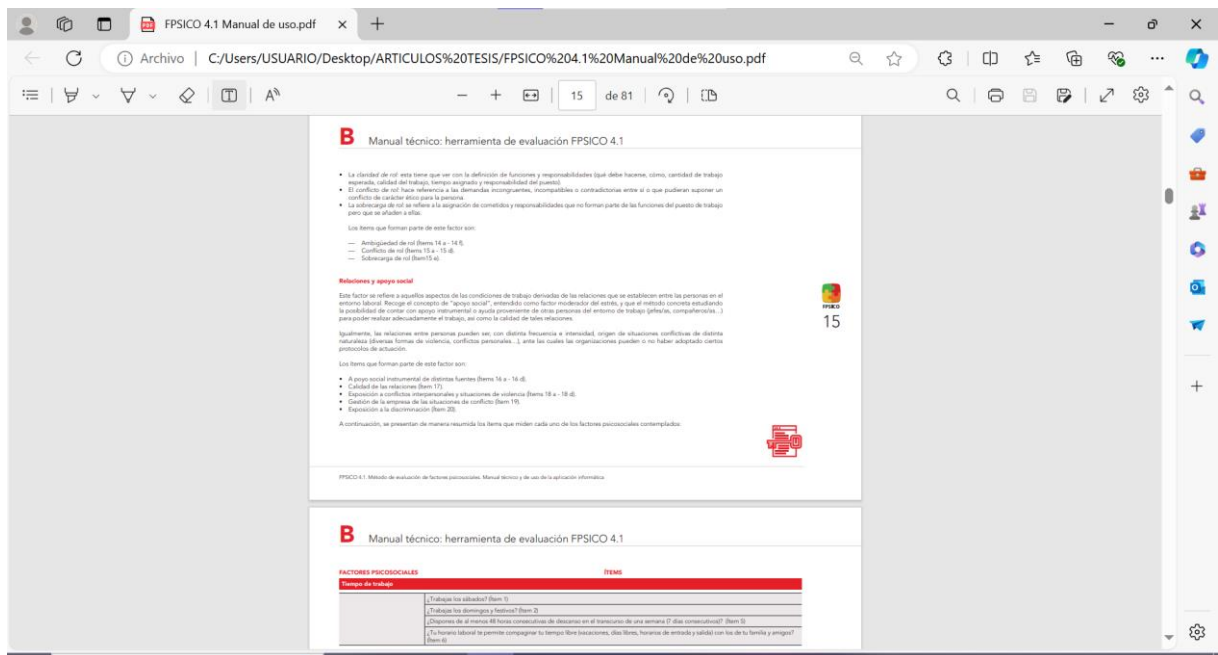


Imagen N°1: Análisis previo del instrumento para la aplicación al personal docente de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”



Imagen N°2: Aplicación del instrumento al personal docente de la Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi”

Respuestas manuales

[Inicio](#) | tesis

Identificador (opcional)

PREGUNTAS VARIABLES

	G	H	I	J	K
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PREGUNTAS FIJAS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10a			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
10b	10c	10d	10e	10f	10g	10h	11a	11b	11c	11d	11e	11f	11g
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12a	12b	12c	12d	13a	13b	13c	13d	14a	14b	14c	14d	14e	14f
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15a	15b	15c	15d	15e	16a	16b	16c	16d	17	18a	18b	18c	18d
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32

Imagen N°3: Digitalización manual de las encuestas realizadas por el personal docente.