



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL  
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

**PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER**

**Título del proyecto:**

Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial para el personal docente en la Universidad Israel

**Línea de Investigación:**

Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible

**Campo amplio de conocimiento:**

Servicios

**Autor/a:**

Rivadeneira Proaño Francisco Xavier

**Tutor/a:**

Mg. Pazmiño Muñoz Fausto German

**Quito – Ecuador**

**2023**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Fausto German Pazmiño Muñoz** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial para el personal docente en la Universidad Israel.**

Elaborado por: **Francisco Xavier Rivadeneira Proaño**, de C.I: **1003316641**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, mención: **Prevención de Riesgos Laborales de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

**Quito D.M., 17 de marzo de 2023**



**Firma**

## ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR _____	ii
ÍNDICE GENERAL _____	1
ÍNDICE DE TABLAS _____	3
ÍNDICE DE FIGURAS _____	4
INFORMACIÓN GENERAL _____	5
Contextualización del tema .....	5
Problema de investigación.....	6
Objetivo general .....	6
Objetivos específicos .....	6
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos.....	7
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO _____	7
1.1 Contextualización general del estado del arte .....	7
1.1.1 Personal Docente _____	8
1.1.2 Entorno psicosocial _____	8
1.1.3 Factores psicosociales _____	8
1.1.4 Riesgos psicosociales y sus factores _____	9
1.1.5 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales _____	11
Estrés Laboral _____	11
Síndrome de Burnout _____	11
Síndrome de Mobbing _____	12
1.2 Proceso investigativo metodológico .....	13
1.3 Análisis de resultados.....	14
1.3.1 Análisis demográfico _____	14
1.3.2 Análisis descriptivo _____	15
1.4 Análisis e interpretación de resultados.....	17

Análisis descriptivo .....	18
CAPÍTULO II: PROPUESTA .....	22
2.1 Fundamentos teóricos aplicados .....	22
Estrés .....	23
Síndrome Burnout .....	23
Síndrome Mobbing .....	24
2.2 Descripción de la propuesta .....	24
a) Estructura general .....	25
b) Explicación del aporte .....	25
c) Estrategias y/o técnicas .....	34
2.3 Validación de la propuesta.....	41
2.4 Matriz de articulación de la propuesta .....	42
CONCLUSIONES .....	43
RECOMENDACIONES .....	44
BIBLIOGRAFÍA .....	45
ANEXOS .....	47
ANEXO 1.....	47
ANEXO 2.....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Factores Psicosociales y sus componentes.</i> .....	10
<b>Tabla 2:</b> <i>Síntomas del síndrome Burnout.</i> .....	11
<b>Tabla 3:</b> <i>Género del personal docente de la Universidad Tecnológica Israel.</i> .....	15
<b>Tabla 4:</b> <i>Rango de edad del Personal Docente de la Universidad Israel.</i> .....	16
<b>Tabla 5:</b> <i>Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.</i> .....	17
<b>Tabla 6:</b> <i>Carga y ritmo de trabajo.</i> .....	18
<b>Tabla 7:</b> <i>Margen de acción y control.</i> .....	19
<b>Tabla 8:</b> <i>Doble presencia (laboral-familiar).</i> .....	19
<b>Tabla 9:</b> <i>Recuperación.</i> .....	19
<b>Tabla 10:</b> <i>Acoso laboral.</i> .....	20
<b>Tabla 11:</b> <i>Salud auto percibida.</i> .....	20
<b>Tabla 12:</b> <i>Resultados Global de la evaluación de riesgo psicosocial.</i> .....	21
<b>Tabla 13:</b> <i>Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.</i> .....	22
<b>Tabla 14:</b> <i>Nivel de riesgo por cada dimensión y promedio global.</i> .....	22
<b>Tabla 15:</b> <i>Programa de prevención de riesgos psicosociales.</i> .....	34
<b>Tabla 16:</b> <i>Matriz de articulación de la propuesta.</i> .....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Género del personal docente de la Universidad Tecnológica Israel.</i> .....	15
<b>Figura 2:</b> <i>Rango de edad del Personal Docente de la Universidad Israel.</i> .....	16

## INFORMACIÓN GENERAL

### Contextualización del tema

La presente investigación aspira identificar los riesgos psicosociales que los educadores universitarios están sometidos en sus actividades laborales en las Instituciones Educativas correspondientes; para comenzar se define según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (2022) que la psicología es la rama técnica de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) encargada de las circunstancias de trabajo asociadas con el entorno laboral, el contenido y realización de obligaciones, la cooperación interpersonal y el entorno en el que se desarrolla el trabajo.

Dentro de toda organización se presentan diferentes condiciones de trabajo también llamadas factores psicosociales donde el INSST (2022) afirma que son representadas como: el nivel de carga laboral, velocidad en la que se cumplen las tareas, grado de comprensión requeridas para cumplirlas, capacidad de decisión y autonomía, fuentes de apoyo que se brinda al trabajador, tipo de relación social que existe en el ambiente laboral, entre otras.

Cuando los factores psicosociales son de carácter deficiente en la organización, se convierte en factores de riesgo psicosocial, y tendrán la capacidad de perjudicar a la salud física, cognitiva, emocional y social. “Por lo tanto, es necesario identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con el objetivo de reducir y controlar para minimizar su impacto negativo en la seguridad y en la salud de los trabajadores” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST, 2022, p. 14).

El incremento de casos de riesgos psicosociales apunto en la pandemia originada a finales del 2019 debido al virus SARS-CoV2, donde (Sapoznik et al., 2022) afirma que un tópico que se volvió especialmente crítico en este contexto es el vinculado a los aspectos psicosociales del trabajo que, al analizar esta temática en los distintos ámbitos de trabajo, genera la inédita posibilidad de revisar múltiples aspectos, convirtiendo la crisis en una oportunidad.

Con los precedentes antes mencionados, es evidente la importancia de la docencia universitaria en la formación de profesionales y el desarrollo científico y tecnológico de cualquier país, sin embargo, “los riesgos asociados a esta actividad, que además de ser docente, académica y científica, es también laboral, por tanto, con riesgos que deben ser analizados, considerados, prevenidos y mitigados, ya que afectan directamente a la persona y el proceso educativo” (Carranco Soraya del Pilar et al., 2020)

De esta manera, la presente investigación se basa en el personal docente de la Universidad Tecnológica Israel fundada en 1999, que como precedente es una Institución de Educación Superior que brinda estudios de excelencia formando líderes con responsabilidad y pensamiento positivo.

Su misión es educar con compromiso social y rigor académico a los futuros profesionales del país promoviendo la investigación, innovación, emprendimiento, en un marco de calidad y mejoramiento continuo (Universidad Tecnológica Israel, 2023). Para conocer y evaluar los riesgos psicosociales del personal docente se empleó la herramienta emitida por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en 2018, que es una guía de prevención de riesgo psicosocial denominada: “cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial”. Dicha herramienta tiene como objetivo, identificar los factores de riesgos en las diferentes condiciones de trabajo de las entidades laborales públicas y privadas del país.

Por ende, la presente investigación busca identificar los riesgos psicosociales en la docencia universitaria de la Universidad Israel expuestos en su lugar de trabajo, a efectos de conocerlos, identificarlos y de contribuir para una implementación de programa de prevención de riesgo psicosocial emitida por el Ministerio de Trabajo. La sistematización de los factores psicosociales del espacio laboral se refleja como un aporte para identificarlos.

### **Problema de investigación**

La Universidad Tecnológica Israel es una Institución Superior particular, autofinanciada y democrática, que asegura al personal estudiantil, académico y administrativo la libertad de pensamiento y expresión; actualmente cuenta con un personal total de 116 trabajadores, los cuales 63 corresponden al personal docente, representando el 55% del total.

La Institución cuenta con registros de factores psicosociales de períodos anteriores, pero no se han realizado estudios que profundicen los riesgos psicosociales, los cuales pueden generar un bajo desempeño laboral post COVID y afectar la salud mental y física del personal docente. En síntesis, es necesario realizar un estudio para identificar y evaluar los riesgos psicosociales y así proponer un programa de prevención para el personal docente.

### **Objetivo general**

Proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los docentes de la Universidad Tecnológica Israel.

### **Objetivos específicos**

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud del personal docente relacionada con su actividad laboral en el puesto de trabajo.
2. Determinar los efectos negativos que generan los riesgos psicosociales en función de la actividad que realiza el personal docente.

3. Diseñar un programa de control con medidas preventivas y correctivas para evitar enfermedades laborales con respecto a los riesgos psicosociales.

4. Valorar a través de criterios de especialistas el impacto del programa de prevención de riesgos psicosociales por medio del departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Universidad Tecnológica Israel.

### **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos**

En toda organización estructurada que desempeña una función social, aparecerán los factores psicosociales también denominados condiciones del trabajo. Si dichos factores tienden a ser negativos se convertirán en riesgos psicosociales que serán una amenaza para su gestión y progreso.

Por ende, en la presente investigación se indaga propuestas para contrarrestar o disminuir el riesgo psicosocial mediante el cuestionario de evaluación emitido por el Ministerio del Trabajo aplicado al personal docente, que permite identificar y evaluar en distintas dimensiones los impactos potenciales y niveles de peligro que pueden generar a largo plazo efectos nocivos para la salud e integridad física y mental.

Finalmente, una vez identificados y evaluados los riesgos psicosociales en el personal docente se propone un programa de prevención donde se aplique medidas de seguridad preventivas de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para reducir el incremento de la probabilidad y frecuencia del impacto negativo en la seguridad y en la salud; y aumentar la productividad y desempeño profesional del docente.

## **CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **1.1 Contextualización general del estado del arte**

Según diversos estudios y reportes sobre los riesgos psicosociales, se reconoce que las enfermedades mentales afectan la capacidad laboral de los trabajadores. No obstante, la guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2018), destaca que las situaciones laborales, conocidas como riesgos psicosociales, pueden contribuir, generar o agravar problemas de salud tanto físicos como psicológicos. Estas situaciones pueden incluir la percepción de una sobrecarga laboral que se relaciona con accidentes en jóvenes trabajadores, así como la falta de control sobre el ambiente laboral que afecta la salud. Además, se ha demostrado que los riesgos psicosociales pueden causar trastornos del sueño, irritabilidad, ansiedad y depresión.

### **1.1.1 Personal Docente**

El docente universitario está comprometido con el impacto de peligros psicosociales y situaciones estresantes que requieren ciertas tácticas de desarrollo en su trabajo y convivencia en la sociedad educativa. Como asegura Ortiz Doncel (2017), en las instituciones establecidas, los docentes se enfrentan a nuevas y variadas sobrecargas y requerimientos que en determinados momentos superan las capacidades físicas y psicológicas de los docentes, generando malestar y perjudicando su salud mental, al punto que el trabajo puede ser percibido como adverso y altamente competitivo.

Por lo tanto, es de suma importancia identificar los riesgos a los que se encuentran sometidos los docentes debido a la primordial función que cumplen en el ámbito académico educativo, como lo afirma el Ministerio de Educación (2022) que el propósito de las normas de desempeño docente es promover un aprendizaje en el aula que permita a todos los estudiantes ecuatorianos cumplir con las metas educativas y alcanzar el perfil de egreso que establece el currículo nacional para la educación superior del país.

### **1.1.2 Entorno psicosocial**

En el entorno psicosocial, identificamos aspectos de los peligros de la organización del trabajo y las interacciones humanas que surgen en el campo profesional. En cuanto a las interacciones humanas, existe la posibilidad de que nos enfrentemos a problemas relacionados con la violencia laboral, el bienestar social, la información y la comunicación. Entonces, saber cómo clasificar su medio laboral, su interacción con el regulador y los recursos disponibles para su trabajo es otro componente que se debe considerar para gestionar su acuerdo.

En el campo psicosocial, identificamos aspectos relevantes de los peligros vinculados a la organización del trabajo y las relaciones humanas que surgen en el campo laboral. En cuanto a las relaciones interpersonales, existe la posibilidad de que nos enfrentemos a problemas relacionados con la violencia y acoso laboral, el bienestar social, la información y la comunicación. También se sabe que la satisfacción del sujeto en su trabajo es un elemento crucial (Sánchez Fernández, 2016).

### **1.1.3 Factores psicosociales**

Los factores psicosociales en el trabajo radican en las múltiples interacciones entre el trabajo, su entorno, el bienestar laboral y las circunstancias de su institución. En la misma línea, también examina las habilidades, necesidades, cultura y comportamiento del trabajador, a través de la percepción y la experiencia, de todo aquello que pueda perjudicar la salud, el desempeño y el bienestar laboral (Comité Mixto OIT/OMS, 1984, como se citó en Sapoznik et al., 2022).

Los factores psicosociales abarcan condiciones positivas y negativas relacionadas con la estructura y organización del ambiente laboral, mientras que, los riesgos psicosociales se originan a partir de los factores psicosociales nocivos que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. “Los factores psicosociales y el clima laboral tienen una importancia significativa; conocerlos e identificarlos contribuye a su visualización promoviendo los factores positivos y realizando acciones en prevención de los factores negativos” (Sapoznik et al., 2022, p. 9).

#### **1.1.4 Riesgos psicosociales y sus factores**

Cuando se ha detectado factores psicosociales negativos en el ambiente laboral de una organización, es evidente la percepción de riesgos psicosociales que, según la (Organización Internacional del Trabajo, 2013) afirma que los riesgos psicosociales son perpetuados por ciertas condiciones laborales que afectan directamente a la salud de los trabajadores a través de procesos fisiológicos y psicológicos que se convierten en estrés laboral, síndrome burnout y mobbing que afectan a la salud intelectual y emocional del trabajador. Para Rodríguez (2014) los riesgos psicosociales son un fenómeno multifactorial que afecta tanto a la salud física y cognitiva de los trabajadores, como a su gestión. Las circunstancias de los profesores universitarios dentro del trabajo consisten en muchas ocasiones de largas jornadas que incluyen actividades y funciones académicas y administrativas, en consecuencia, los hace más propensos a tener altos niveles de estrés.

De la misma forma Sapoznik (2022) indica que: “Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. Cuando se evalúan los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no características de la personalidad” (p. 8), donde se puede concluir que los riesgos psicosociales representan las condiciones negativas laborales que afectan a la salud mental y física, entorno social, desempeño laboral y promueve la aparición de estrés, síndrome de burnout y mobbing.

Los tipos de factores de riesgo psicosocial basados en la categorización del denominado Marco Europeo para la Gestión de Riesgos Psicosociales, propuesto por un consorcio que incluye varios institutos europeos, complementarios a la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (INSST, 2022), se presenta dichos factores en la tabla 1.

**Tabla 1***Factores Psicosociales y sus componentes.*

<b>Factor Psicosocial</b>	<b>Análisis</b>
Contenido de trabajo	Lapsos muy cortos, excesiva dificultad, trabajo inútil, duración excesiva o muy corta, repetitividad, baja multiplicidad, bajo coste de las tareas, desajuste entre capacidad y demanda, demandas de relevancia o emocionalidad constante, tareas que crean riesgo de abuso, etc.
Ritmo/ carga de trabajo	Saturación, ritmo elevado o insuficiente, plazos de tiempo cortos sin adaptabilidad, nivel de concentración/atención repetitiva, interrupciones, consecuencias de los errores, incertidumbre, tiempos insuficientes, directrices imprecisas y nada claras, muchas tareas, necesidad de persistencia en la actualización, etc.
Tiempo de trabajo	Trabajo nocturno, horas excesivas, horarios irregulares e impredecibles, descanso insuficiente, semana laboral por objetivos, disponibilidad constante, hiperconectividad, etc.
Participación/Control	Falta de autoridad temporal o de decisión, complejidad de lluvia de ideas y colaboración, impracticabilidad de propuestas, déficit de liderazgo, etc.
Desempeño de rol	Indefinición, problemas con los propios valores, roles y funciones conflictivas, ambigüedad, sobrecarga, responsabilidad con las personas, etc.
Desarrollo profesional	Desarrollo insuficiente, estancamiento de la carrera profesional, condiciones contractuales precarias, remuneración inadecuada, educación o formación inadecuada, déficit retributivo, reconocimiento o estatus, desigualdad, etc.
Relaciones interpersonales	Falta de apoyo dentro del círculo social, mala calidad de relaciones personales, situaciones conflictivas, desconfianza, aislamiento social, etc.

Equipos de trabajo	Nuevas tecnologías, mobiliario, herramientas, diseño, mantenimiento de los equipos, adecuación, entorno físico, peligros, etc.
--------------------	--

*Nota.* Fuente: Adaptada de Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales, por INSST (2022, p. 17-18).

### **1.1.5 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales**

La presencia de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo aumenta la probabilidad de que se generen efectos nocivos para la seguridad y para la salud del docente, dejando como consecuencias:

#### ***Estrés Laboral***

En un ambiente laboral según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (2022) afirma que: “es la tensión continuada por un desequilibrio percibido entre las exigencias laborales y la capacidad para hacerles frente con los recursos disponibles, tanto de los trabajadores como de la organización” (p. 20), mientras tanto la Organización Internacional del Trabajo (2013) enfatiza que el estrés es un grupo de actitudes emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales hacia aspectos negativos específicos del contenido, la organización o el entorno laboral. Los individuos experimentan estrés cuando perciben un desequilibrio entre lo que se espera de ellos y los recursos necesarios para satisfacer esas demandas.

#### ***Síndrome de Burnout***

“Es cuando se observa en el empleado agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas cotidianas se circunscriben al servicio de personas” (Maslach y Jackson, 1981, como se citó en Villagrán Rueda et al., 2022, p. 16).

A su vez en la investigación realizada por Buendía José (2003) enfatiza que: “El síndrome de burnout se identifica como un cuadro clínico cuyos principales signos son el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de productividad personal” (p. 5).

En la docencia se experimenta un alto índice de desarrollar dicho síndrome donde se menciona: “La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización de tareas diversas” (Botero, 2012, p. 121 como se citó en Carranco Soraya del Pilar et al., 2020, p. 324). Con el avance de este síndrome, el docente puede presentar los siguientes síntomas que se indica en la tabla 2.

#### **Tabla 2**

*Síntomas del síndrome Burnout.*

Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Sociales
Depresión	Pérdida de significado	Evitación de responsabilidades	Evitación de contactos
Indefensión	Pérdida de valores	Absentismo	Conflictos interpersonales
Desesperanza	Desaparición de expectativas	Conductas inadaptadas	Malhumor familiar
Irritación	Modificación auto concepto	Desorganización	Aislamiento
Apatía	Desorientación cognitiva	Sobre implicación	Formación de grupo críticos
Desilusión	Pérdida de la creatividad	Evitación de decisiones	Evitación profesional
Pesimismo	Distracción	Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas	
Hostilidad	Cinismo		
Falta de tolerancia	Criticismo generalizado		
Supresión de sentimientos			

Nota. Fuente: Adaptada de riesgos psicosociales en docentes, por Carranco Soraya del Pilar et al. (2020, p. 327).

### ***Síndrome de Mobbing***

“Es un ataque emocional que comienza cuando un individuo se convierte en el objeto de daño psicológico de forma persistente (al menos seis meses) y deliberada, mediante comentarios, actitudes y manipulaciones ambientales y psicosociales” (Buendía José, 2003, p. 7). El acto dañino intencional (voluntario) emitido por un miembro o varios miembros de una organización, acto que va dirigido en contra de otra(s) persona(s) cuya finalidad es la eliminación del (os) compañeros de trabajo; estos actos pueden ser físicos, económicos, psicológicos, y/o sexuales. (Villagrán, R. S, 2019 como se citó en Carranco Soraya del Pilar et al., 2020). Se puede concluir que el mobbing es una forma de abuso psicológico que puede desarrollarse en un ambiente laboral docente, donde Lara Sotomayor & Pando Moreno (2014) mencionan las siguientes características:

- Existe una sucesión de actos impulsivos, por lo regular en lo moral y psicológico.
- Debe acontecer de manera recurrente o continua.
- Se adjudica con el objetivo de afectar la integridad de la víctima.
- Que los comportamientos agresivos psicológicamente sean comprobables

La interacción que existe con estudiantes y colegas docentes hasta la programación de actividades, preparación de informes, calificación de pruebas y tareas, evaluaciones constantes a los estudiantes y lo que conlleva su revisión entre otras tareas administrativas y de investigación; la acumulación de todas estas actividades conlleva a una gran presión laboral que da como resultado el síndrome burnout, mobbing o estrés laboral.

## **1.2 Proceso investigativo metodológico**

La presente investigación, el personal docente en la Universidad Tecnológica Israel de la Provincia de Pichincha utiliza una metodología mixta de enfoque cuantitativo y cualitativo, de carácter no experimental y de corte transversal. Con un alcance descriptivo por el enfoque cuantitativo y de investigación-acción por el enfoque cualitativo debido a que se analizan datos y componentes sobre diferentes aspectos del personal de la organización a estudiar a través de una medición de los mismos y al final se elabora una propuesta de diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial del personal docente en la Universidad Israel.

Según Hernández et al., (2014), el tipo de investigación utilizado en este estudio es no experimental debido a que no se manipulan las variables en cuestión. Este formato implica el estudio de situaciones tal y como se presentan naturalmente en su contexto, sin ser controladas. Además, se utiliza un enfoque de corte transversal, lo que significa que se recopilan datos en un solo punto temporal. En este caso, los datos se obtuvieron del personal docente de una institución educativa a través del departamento de seguridad ocupacional.

Es de tipo no experimental porque no se pueden manipular las variables que se van a utilizar. Los datos a estudiar se recolectaron del personal docente de la institución educativa por parte del departamento de seguridad ocupacional y de corte transversal ya que los datos se obtuvieron dentro de un solo espacio de tiempo.

La investigación descriptiva como menciona Hernández et al., (2014) busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible. En este sentido, dentro de la presente investigación se pretende medir e interpretar las distintas tendencias dentro de la población que será el objeto de estudio.

Así mismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo: “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas,

confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández et al., 2014, p. 5).

Por ello, este tipo de estudio es importante en el presente programa de prevención, ya que permite contar con la información acumulada mediante la herramienta utilizada que presentan confiabilidad.

A través del proceso de medición numérica e investigación estadística, es posible obtener resultados reales.

El diseño del presente estudio utilizó una herramienta para medir los riesgos psicosociales: el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, que tiene como objetivo identificar y evaluar los componentes de los riesgos psicosociales. La herramienta de evaluación consta de 58 preguntas con un total de 9 ítems. El educador utiliza la escala de Likert, eligiendo el puntaje que mejor satisface su crítica.

La población de muestra según menciona López (2004) “la población se usa para describir los sujetos de un estudio en particular: todo o todos los que son objeto de una observación estadística” (p. 70). Para la presente investigación se considera a la planta docente de la Universidad Tecnológica Israel en la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, siendo un total de 63 docentes, representando al 55% del total de trabajadores de la universidad.

Cabe señalar que el instrumento se aplicó a todos los educadores designados en la población analizada; ninguno de los cuales está excluido de la gestión de los instrumentos de investigación. Adicionalmente, se realizó una investigación – acción porque después de recolectar los datos enfocados en las variables de estudio se aplicó una propuesta para mejorar el manejo de los riesgos psicosociales dentro de la institución. Este tipo de investigación, “permite la expansión del conocimiento y genera respuestas concretas a problemáticas que se plantean los investigadores y co-investigadores cuando deciden abordar una interrogante, temática de interés o situación problemática” (Alban et al., 2020, p. 168).

#### **Ver Anexo 1: Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.**

La herramienta aplicada: “Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” en la presente investigación fue elaborada por el Ministerio del Trabajo que incluye a los participantes en el diseño, trabajo de campo y análisis estadístico, cuya última actualización fue realizada en octubre del 2018.

### **1.3 Análisis de resultados**

#### **1.3.1 Análisis demográfico**

A través de los métodos, técnicas e instrumentos aplicados en la presente investigación se describe y se realiza un aporte descriptivo de la distribución del personal docente de la Universidad Tecnológica Israel, en la que se refleja la siguiente información estadística sociodemográfica relacionado al objeto de estudio.

**Tabla 3**

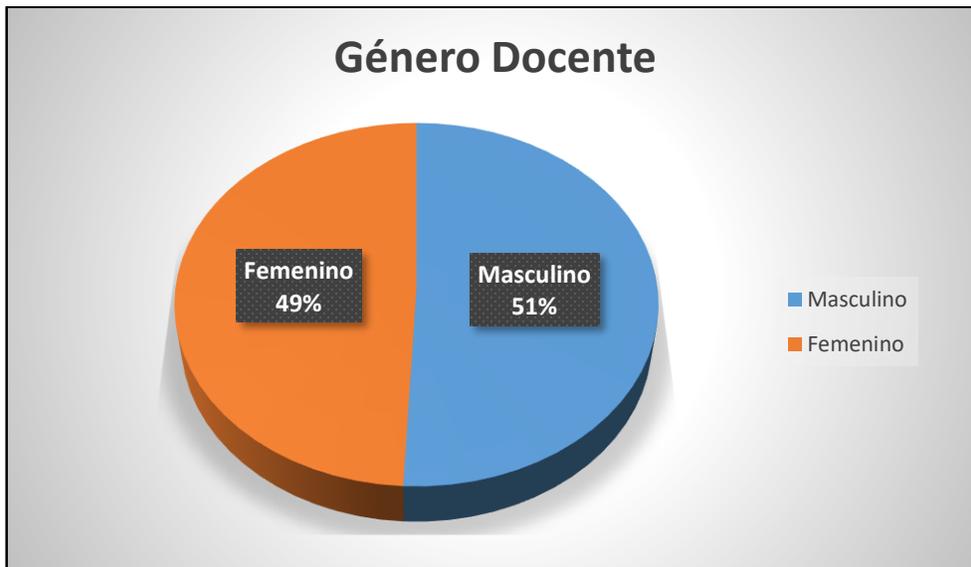
*Género del personal docente de la Universidad Tecnológica Israel.*

<b>Género Docente</b>	<b>Cantidad</b>	
Masculino	50,79%	32
Femenino	49,21%	31
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Figura 1**

*Género docente de la Universidad Israel.*



*Nota.* Fuente: Creación propia.

**1.3.2 Análisis descriptivo:**

Actualmente la Universidad está constituida por 116 trabajadores, de los cuales 63 pertenecen al personal docente, representando el 55% del total de trabajadores. De los cuales 32 docentes pertenecen al género masculino, y 31 docentes pertenecen al género femenino, como se indica en la tabla 3 y figura 1. Concluyendo que la contratación del personal docente en la Universidad Israel cumple con las oportunidades laborales de igualdad de género.

**Tabla 4**

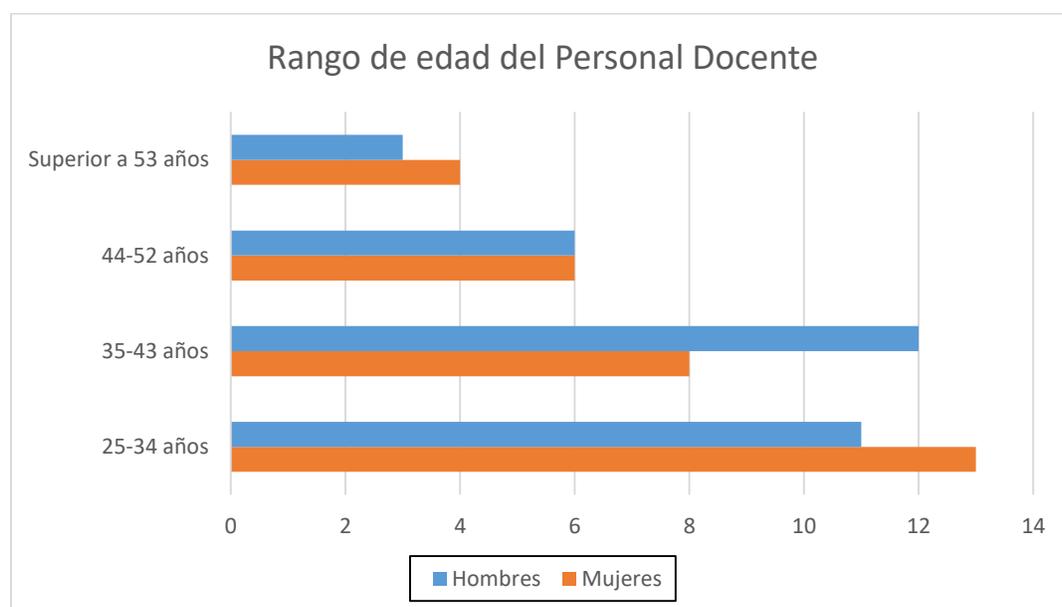
*Rango de edad del Personal Docente de la Universidad Israel.*

<b>Rango de edad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
25-34 años	13	41,94%
35-43 años	8	25,81%
44-52 años	6	19,35%
Superior a 53 años	4	12,90%
	<b>31</b>	
<b>Rango de edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
25-34 años	11	34,38%
35-43 años	12	37,50%
44-52 años	6	18,75%
Superior a 53 años	3	9,38%
	<b>32</b>	

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Figura 2**

*Rango de edad del Personal Docente de la Universidad Israel.*



*Nota.* Fuente: Creación propia.

Análisis descriptivo: Dentro de la población del personal docente, se encuentra que el 68% del personal docente femenino representa al rango de edad de 25-43 años; mientras que el 72% del personal docente masculino representa el rango de edad de 25-43 años que se refleja en la tabla 4 y figura 2. Se concluye que el 70% del personal docente posee un promedio de rango de edad de 25 a 43 años.

#### 1.4 Análisis e interpretación de resultados

El análisis e interpretación de resultados está basado en la herramienta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial emitida por el Ministerio del Trabajo, el cual fue aplicado al personal docente (63) de la Universidad Tecnológica Israel.

**Tabla 5**

*Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial.*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	63%	33%	3%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	81%	19%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	87%	10%	3%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	70%	29%	2%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	65%	30%	5%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	94%	6%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	92%	8%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	89%	11%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	76%	17%	6%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	97%	2%	2%

DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	89%	10%	2%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	78%	21%	2%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	83%	17%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	73%	22%	5%

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** Con los resultados obtenidos, se explica cada nivel de riesgo.

El riesgo bajo significa que tiene un potencial mínimo dentro de lo que concierne a la seguridad y salud, por lo que no causa efectos negativos a corto plazo. Estos efectos pueden evitarse mediante el seguimiento periódico de la frecuencia y posibilidad de ocurrencia, las actividades están enfocadas a garantizar que el nivel de riesgo se mantenga.

El riesgo medio es efecto potencial moderado causando a mediano plazo efectos nocivos y afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. Si las medidas de seguridad y prevención no se utilizan de manera continua y de acuerdo con las necesidades específicas identificadas, es probable que los impactos sean mayores y más frecuentes.

El riesgo alto es efecto potencial alto sobre la seguridad y salud, los niveles de riesgo son inaceptables y tienen el potencial de provocar rápidamente efectos nocivos sobre la salud y el estado físico de los docentes. Las medidas de seguridad y prevención tienen que usarse de manera adecuada y precisa, de acuerdo con las necesidades específicas identificadas para evitar la aparición de enfermedades.

A continuación se toma en cuenta las dimensiones de riesgo medio y riesgo alto donde predominan un mayor riesgo psicosocial.

**Tabla 6**

*Carga y ritmo de trabajo.*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	63%	33%	3%

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** La dimensión carga y ritmo de trabajo presenta un riesgo medio del 33% que representa trabajo desproporcionado al tiempo que se tiene, la que puede ser frecuente o variable causando problemas de estrés y tensión.

**Tabla 7**

*Margen de acción y control.*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	70%	29%	2%

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** La dimensión de margen de acción y control presenta un riesgo medio del 29% que representa en la que el docente participa en la toma de decisiones en relación a su área laboral como sus métodos académicos, horarios, entorno laboral social, entre otros.

**Tabla 8**

*Doble presencia (laboral-familiar).*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	78%	21%	2%

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** La dimensión de doble presencia (laboral-familiar) presenta un riesgo medio del 21% que representa las demandas conflictivas, la mala calidad de relaciones personales, situaciones problemáticas entre el trabajo y vida personal o familiar, en este caso, la relación del docente con su tiempo extra laboral.

**Tabla 9**

*Recuperación.*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	65%	30%	5%

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** La dimensión de recuperación presenta un riesgo alto del 5% que representa el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar las actividades laborales tanto físicas como mentales; así como también el tiempo intralaboral destinado a la recreación, distracción, pausas activas y tiempo extra-laboral destinado a las actividades personales y familiares.

**Tabla 10**

*Acoso laboral.*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	76%	17%	6%

*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** La dimensión de acoso laboral presenta un riesgo alto del 6% que representa el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, religión, nacionalidad, ideología, estereotipos estéticos o cualquier otra, que tenga por efecto alterar o impedir los derechos laborales en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

**Tabla 11**

*Salud auto percibida.*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	73%	22%	5%

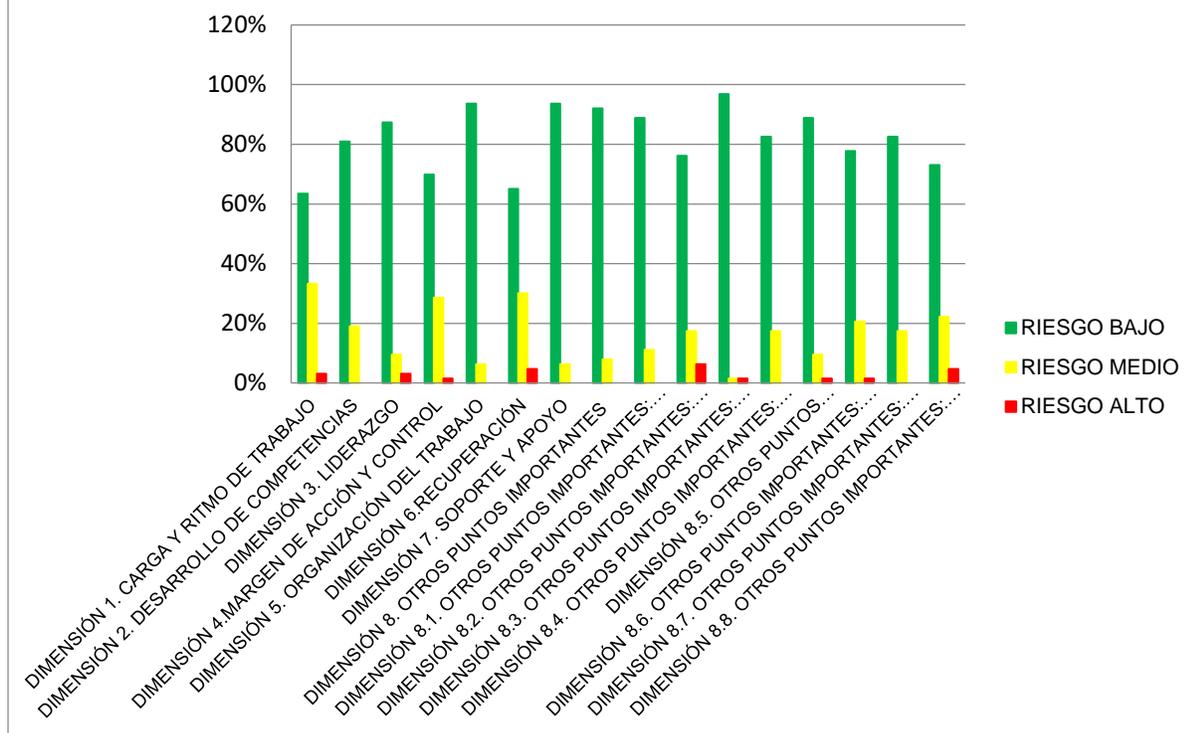
*Nota.* Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** La dimensión de salud auto percibida presenta un riesgo alto del 5% que representa la percepción respecto a la salud física y mental de los docentes con relación a sus actividades académicas y administrativas que desarrollan durante el horario laboral.

**Figura 3**

*Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión.*

## Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Nota. Fuente: Ministerio del Trabajo. Autor: Creación propia.

**Tabla 12**

*Resultados Global de la evaluación de riesgo psicosocial.*

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	90%	10%	0%

RESULTADO GLOBAL	Número de los Ítems	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Nota. Fuente: Creación propia.

**Análisis descriptivo:** Los resultados globales nos representan que no existen riesgos altos debido a los puntajes mínimos obtenidos en la mayoría de dimensiones de la herramienta utilizada; mientras que en los riesgos medios nos representa el 10%. Para la creación del programa de prevención se tomarán en cuenta las dimensiones que representan los riesgos altos y medios, con estrategias y actividades que alcancen controlar los riesgos que influyen en dichas dimensiones de estudio.

## CAPÍTULO II: PROPUESTA

### 2.1 Fundamentos teóricos aplicados

En conjunto con varias entidades públicas y privadas, el Ministerio del Trabajo conformó diversas mesas técnicas para diseñar una herramienta que estimule el cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales. Una de las metas de este proceso fue crear un cuestionario que permitiera detectar, analizar y evaluar los riesgos psicosociales. Durante este procedimiento, se estudiaron teorías, técnicas e instrumentos de prevención y evaluación de riesgos psicosociales implementados en otros países.

El cuestionario cuenta con 58 ítems divididos en 16 dimensiones formuladas con un lenguaje claro y preciso, y las opciones de respuesta se presentan en una escala Likert, como se observa en la tabla 13:

**Tabla 13**

*Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.*

Opción de respuesta	Puntaje
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

*Nota.* Fuente: Creación propia basada en Ministerio del Trabajo (2018, p. 11)

A continuación, se presentan las diferentes dimensiones con su respectivo número ítems que las representa. Por cada dimensión se realiza una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión. En la tabla 14 se puede visualizar cada dimensión con su puntaje promedio para clasificar en riesgo: bajo, medio o alto; y al final se refleja el promedio global de todas las dimensiones para definir el tipo de riesgo que afronta cada docente.

**Tabla 14**

*Nivel de riesgo por cada dimensión y promedio global.*

Dimensión	Número total de ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
1 Carga y ritmo de trabajo	4	13 a 16	8 a 12	4 a 7

2	Desarrollo de competencias	4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
3	Liderazgo	6	18 a 24	12 a 17	6 a 11
4	Margen de acción y control	4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
5	Organización del trabajo	6	18 a 24	12 a 17	6 a 11
6	Recuperación	5	16 a 20	10 a 15	5 a 9
7	Soporte y apoyo	5	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.1	Acoso discriminatorio	4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
8.2	Acoso laboral	2	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.3	Acoso sexual	2	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.4	Adicción al trabajo	5	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.5	Condiciones del trabajo	2	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.6	Doble presencia (laboral-familiar)	2	7 a 8	5 a 6	2 a 4
8.7	Estabilidad laboral y emocional	5	16 a 20	10 a 15	5 a 9
8.8	Salud auto percibida	2	7 a 8	5 a 6	2 a 4
<b>PROMEDIO GLOBAL</b>		<b>58</b>	<b>175 a 232</b>	<b>117 a 174</b>	<b>58 a 16</b>

*Nota.* Fuente: Creación propia basada en Ministerio del Trabajo (2018, p. 12).

Los riesgos psicosociales son un fenómeno que contiene varios factores negativos que si no son prevenidos afectarán a la salud física y mental produciendo un bajo desempeño en el proceso educativo, científico y tecnológico de los docentes y a su vez produciendo enfermedades laborales relacionadas con el riesgo psicosocial como: el estrés, el burnout, y el mobbing o acoso laboral.

Es importante la identificación y evaluación de riesgos psicosociales debido a que la docencia universitaria está en continua evolución y adecuación a la realidad social educativa.

**Estrés:** Es “un síndrome general de adaptación, que refiere a una respuesta específica del organismo frente a las constantes demandas a las que encuentra expuesto y a las cuales considera como situaciones críticas” (Botero, 2012, p. 122 como se citó en Carranco Soraya del Pilar et al., 2020, p. 323). El estrés en sí mismo no constituye un trastorno de salud, sino que es el indicio inicial de una reacción a un daño físico o emocional. En otras palabras, el estrés es una respuesta a uno o varios riesgos psicosociales que se presentan en el entorno laboral y que tienen consecuencias negativas para el bienestar del profesorado universitario.

**Síndrome Burnout:** Entendido como un proceso donde existe una interacción de variables emocionales como: el cansancio emocional y despersonalización; y variables cognitivas como: la falta de realización

profesional. “Una articulación entre sí en un episodio secuencial, con una relación antecedentes-consecuentes, dentro del proceso más amplio de estrés laboral” (Buendía José, 2003, p. 5). Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluado contexto escolar destacaban como principales fuentes de estrés en los primeros trabajos realizados sobre el estrés de los profesores.

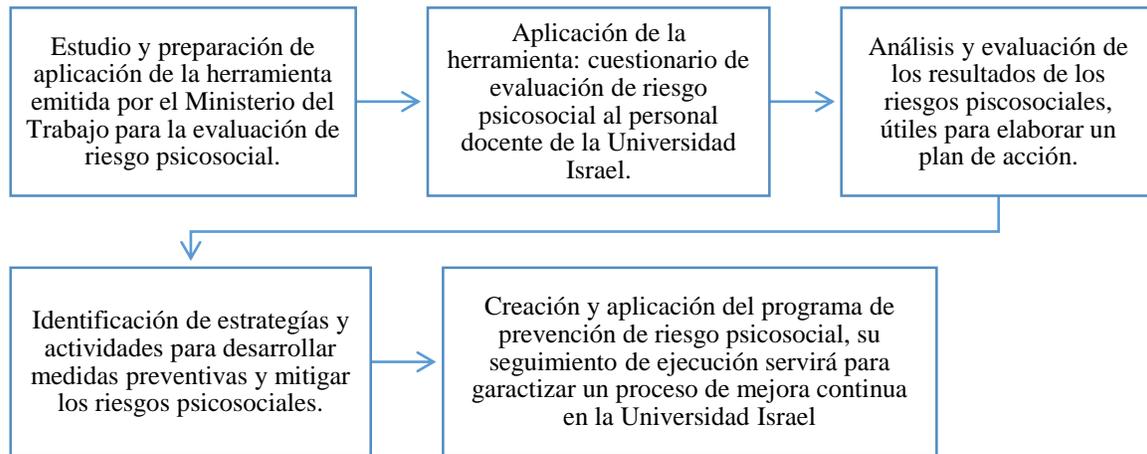
Según Buendía José (2003) menciona que algunos autores también han relacionado el burnout de los profesores como factores de personalidad o variables individuales como la autoestima o la orientación vocacional donde las investigaciones manifiestan que los profesores más quemados son aquellos que tienen alumnos difíciles, por lo que promueve la influencia de las dificultades de manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del burnout. Donde analizando las condiciones actuales luego de una pandemia que afectó drásticamente a la educación académica al tener una relación profesor-estudiante de manera virtual donde obligó al docente aprender y a desarrollar las herramientas tecnológicas causando un aumento de carga laboral e intelectual durante la pandemia.

**Síndrome Mobbing:** Este fenómeno está prácticamente relacionado con el tipo de maltrato psicológico que se produce en el ámbito laboral, el mobbing también denominado “síndrome de acoso”, donde el factor de riesgo psicosocial que mayor influencia posee son las relaciones interpersonales negativas con los compañeros de trabajo que pueden tornarse de carácter conflictivas o persecutorias.

## **2.2 Descripción de la propuesta**

Las personas objeto de estudio son los docentes que laboran en la Universidad Tecnológica Israel, que se encuentra ubicada en la ciudad de Quito, donde se ofrece servicios de excelencia académica mediante la aplicación de metodologías dinámicas, tecnológicas y científicas. Los educadores se exponen a sufrir riesgos psicosociales por los diversos factores a los que están expuestos en su tiempo laboral; dichos factores han sido clasificados en diferentes dimensiones a través del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial emitido por el Ministerio del Trabajo, donde los resultados presentan riesgos medios y altos en el ámbito laboral del docente. Por ende, es evidente establecer un plan de prevención, con objetivos, estrategias, actividades, recursos y evaluaciones a los riesgos psicosociales que prevalecen y ponen en peligro al personal docente con el objetivo de disminuir los índices de ausentismo, absentismo, accidentabilidad y mejorando aspectos del clima y desempeño laboral.

### a) Estructura general



### b) Explicación del aporte

#### Tema

Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial del personal docente en la Universidad Israel.

#### Reseña Universidad Tecnológica Israel

La Universidad Tecnológica Israel se encuentra ubicada geográficamente en la provincia de Pichincha, ciudad de Quito. Es una Institución Educativa con el objetivo de ofrecer excelencia académica a sus estudiantes mediante análisis, métodos y pedagogías de docentes preparados profesionalmente en el ámbito educativo académico para formar líderes en el tercer milenio con responsabilidad y pensamiento positivo.

#### Antecedentes

A través del uso de un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, se evaluó a un total de 63 docentes de la Universidad Tecnológica Israel, analizando los resultados en función de diferentes dimensiones que representan los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral.

Estas dimensiones se dividen en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. Los resultados indicaron que las dimensiones con riesgo medio incluyen la carga y el ritmo de trabajo, el margen de acción y control, y la doble presencia (laboral-familiar), mientras que las dimensiones con riesgo alto incluyen la

recuperación, el acoso laboral y la percepción de la salud propia. Por lo tanto, es importante implementar actividades para reducir los riesgos psicosociales experimentados por los docentes.

### **Objetivo**

Proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal docente de la Universidad Tecnológica Israel con el fin de disminuir la exposición a enfermedades de riesgo psicosocial.

### **Desarrollo y ejecución de la propuesta**

Se llevó a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica de los factores de riesgo psicosocial y los efectos negativos en la salud del personal docente como parte del proceso de creación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Mediante la herramienta: cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial creado por el Ministerio del Trabajo se implementó a los docentes de la Institución para su desarrollo. Dicho cuestionario está constituido por diversas dimensiones que representan los diferentes factores de riesgo psicosocial que puede presentarse en el ámbito laboral de los docentes.

En los resultados, se obtuvo dimensiones donde existen presencia de riesgo alto: recuperación, acoso laboral y salud auto percibida; riesgos medios: carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control y doble presencia (laboral-familiar), que pueden causar consecuencias negativas a largo plazo en la salud de los docentes, por ende, se analizó y se evaluó cada dimensión para identificar estrategias y actividades para desarrollar medidas preventivas y crear un programa de prevención de riesgo psicosocial como se indica en la tabla 15.

**Tabla 15:** Programa de prevención de riesgos psicosociales.

<b>Dimensión</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Evaluación</b>
Carga y ritmo de trabajo	Reducir el agotamiento físico y mental de los docentes para incrementar el nivel de motivación en la enseñanza universitaria.	<p>1. Identificar las asignaturas que implican mayor carga física y mental por el educador. Posterior a dicho proceso, programar en la distribución horaria para que sean asignadas en los primeros días y horas de la jornada laboral lectiva.</p> <p>2. Verificar que la distribución horaria no permita más de 2 horas de la misma materia el mismo día.</p>	<p>Humanos: Personal docente.</p> <p>Materiales: Reglamento institucional de distribución y carga horaria.</p>	Rectorado Planificación Institucional Departamento de Talento Humano	Frecuencia semestral durante el año académico.	Cuestionario NTP:574: Estrés en el colectivo docente. Escala de apreciación del estrés (EAE). Aplicar anualmente.
	Controlar los niveles de estrés, evitar la fatiga física y mental; e incrementar la motivación.	Realizar durante un tiempo de 15 minutos, actividades enfocadas a los diferentes tipos de pausas activas: de flexibilidad, activación muscular, movilidad articular, lúdicas, rítmicas y creativas. Actividades psicoeducativas como: mejora de la autoestima, manejo de emociones, prevención y manejo del estrés, resolución de conflictos, etc.	<p>Humanos: Personal docente y administrativo.</p> <p>Materiales: Instructivos de procedimientos para realizar las actividades.</p>	Unidad de seguridad y salud ocupacional Departamento de talento humano	Frecuencia diaria de 30 minutos diarios, que puede ser dividido durante el día en tres sesiones de 10 minutos.	Test de atención D-2. Escala de bienestar psicológico EBP. Aplicar anualmente.

	Controlar las funciones y gestiones laborales de cada puesto de trabajo.	Establecer por escrito, un documento que corresponda a cada puesto de trabajo y detalle sus obligaciones, tareas y responsabilidades, así como sus condiciones laborales legales.	Humanos: Personal docente y administrativo. Materiales: Reglamento institucional. Distributivo de actividades y horario de asistencia.	Departamento de talento humano	Frecuencia anual, en el caso de que se añadan nuevos puestos de trabajo o actividades laborales.	Manual de perfil de puestos actualizada.
Margen de acción y control	Desarrollar técnicas psicoeducativas que permitan controlar el estrés fuera y dentro del trabajo.	Aplicar un programa de estrategias psicoeducativas y herramientas para el desarrollo de inteligencia emocional y asertividad en el trabajo.	Humanos: Personal docente. Materiales: Resultados de riesgos psicosociales generales en la Institución.	Unidad de seguridad y salud ocupacional Departamento de talento humano	Frecuencia semestral durante el año lectivo.	Aplicar: MSCEIT: Test de inteligencia emocional Mayer-Salovey-Caruso. Frecuencia semestral.
	Establecer espacios sociales donde se represente la participación y toma de decisiones.	Crear espacios de debates académicos donde los docentes puedan participar con nuevos modelos de educación: metodologías, estrategias, dinámicas, actualización de contenido académico y TICs.	Humanos: Personal docente. Materiales: Distributivo de planificación académica.	Rectorado Planificación Institucional Departamento de Talento Humano	Frecuencia semestral durante el año lectivo.	Integración de nuevas metodologías en las diferentes planificaciones académicas

Doble presencia (laboral-familiar)	Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales de los docentes para fomentar un clima laboral adecuado.	Planificar actividades recreativas para los docentes como: excursiones, campeonatos deportivos, campeonatos de juegos de mesa, homenajes en fechas importantes.	Humanos: Personal docente. Materiales: Cronograma, nómina de docentes, espacios sociales y deportivos.	Departamento de Talento Humano Planificación Institucional	Frecuencia semestral en el transcurso del año académico.	Al final de cada período académico aplicar: Cuestionario de clima laboral CLA. Escalas de clima social (FES, WES, CIES, CES).
Recuperación	Incentivar la motivación del docente para que puedan alcanzar los objetivos profesionales e institucionales.	1. Aplicar la técnica de reconocimiento laboral: incentivo en especie al mérito de la docencia. 2. Evaluar la posibilidad de cumplir media jornada laboral en el día natalicio de los docentes mediante planificación asincrónica para sus clases.	Humanos: Personal docente. Materiales: Productos de recompensa.	Planificación Institucional Departamento de Talento Humano	Frecuencia mensual durante el año lectivo.	Al final del año lectivo, aplicar: Escala de motivaciones psicosociales MPS.
	Crear espacios familiares y sociales para generar mayor bienestar e influencia positiva en el desarrollo cognitivo, social y emocional.	1. Aplicar horarios de una sola jornada laboral en base al código del trabajo para docentes con el objetivo de minimizar peligros físicos en horarios nocturnos, prevenir riesgos psicosociales y maximizar tiempo familiar y social. 2. Planificar la distribución de vacaciones anuales en temporadas que concuerden con la disponibilidad de sus familias para programar eventos vacacionales familiares.	Humanos: Personal docente. Materiales: Reglamento institucional de distribución y carga horaria. Distribución de vacaciones anuales.	Rectorado Planificación Institucional Departamento de Talento Humano	Frecuencia anual durante el año lectivo.	Aplicar: Test de atención D-2. Escala de bienestar psicológico EBP. Frecuencia anual.

	<p>Analizar convenios con entidades sociales para el beneficio del personal docente en su mejora de calidad de vida.</p>	<p>Proponer posibles convenios con empresas externas como: centros nutricionales, gimnasios, librerías, centros de actividad física, centros que otorguen actividades psicoeducativas, que motiven al docente mejorar su calidad de vida.</p>	<p>Humanos: Personal docente y administrativo Materiales: Contratos de convenios.</p>	<p>Rectorado Planificación Institucional Departamento de Talento Humano</p>	<p>Frecuencia anual durante el año lectivo.</p>	<p>Aplicar: Cuestionario internacional de actividad física (IPAQ). Escala de bienestar psicológico EBP. Frecuencia anual.</p>
	<p>Crear espacios familiares y sociales para generar mayor bienestar e influencia positiva en el desarrollo cognitivo, social y emocional.</p>	<p>1. Sociabilizar el día de la familia de la Institución para que se pueda compartir con las familias de cada docente. 2. Aplicar un evento que genere un vínculo social que permita en una fecha establecida invitar a los hijos de los docentes a conocer el trabajo que apasiona a sus padres.</p>	<p>Humanos: Personal docente. Materiales: Espacios recreativos y sociales.</p>	<p>Rectorado Planificación Institucional Departamento de Talento Humano</p>	<p>Frecuencia anual en el transcurso del año académico.</p>	<p>Aplicar: Cuestionario: Salud Mental (INSST). Frecuencia anual.</p>
<p>Acoso Laboral</p>	<p>Reducir y prevenir el acoso laboral que se puedan generar en el normal desarrollo de actividades laborales.</p>	<p>1. Aplicar un estudio de acoso laboral. 2. Aplicar talleres de sensibilización de acoso laboral.</p>	<p>Humanos: Personal docente. Materiales: Investigaciones sobre los tipos de acoso laboral.</p>	<p>Unidad de seguridad y salud ocupacional Departamento de talento humano</p>	<p>Frecuencia anual durante el año lectivo.</p>	<p>Una vez realizado el estudio de acoso laboral y sociabilización al personal docente con respecto al acoso laboral, realizar el cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL).</p>

Salud auto percibida	Desarrollar un buen estado de salud, tanto mental como física.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicar un plan de alimentación saludable donde abarque una dieta sana y equilibrada; ante el cumplimiento de dicho plan mediante controles, motivar y recompensar al docente para su progreso continuo.</li> <li>2. Aplicar un plan de actividad física: resistencia, fortalecimiento, equilibrio y flexibilidad, dentro y fuera del horario laboral con el fin de mejorar la salud y capacidad física.</li> <li>3. Sociabilizar a través de redes sociales, correo electrónico o conferencias sobre consejos para llevar una buena salud del sueño y sus beneficios en el desarrollo y desempeño laboral.</li> </ol>	<p>Humanos: Personal docente y administrativo.</p> <p>Materiales: Investigaciones de los beneficios de un plan alimenticio, actividad física y la buena salud del sueño.</p>	Unidad de seguridad y salud ocupacional Departamento de talento humano	Frecuencia semestral durante el año lectivo.	Al final del año lectivo, aplicar: Evaluación y control del estado físico mediante los exámenes médicos ocupacionales. Aplicación del cuestionario internacional de actividad física (IPAQ).
----------------------	--	--	--	---	--	--

*Nota.* Fuente: Creación propia.

***c) Estrategias y/o técnicas***

Para la evaluación e identificación de riesgos psicosociales expuestos para el personal docente en su entorno laboral se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial emitido por el Ministerio del Trabajo. En base a los resultados obtenidos y a las dimensiones que presentan un índice alto y medio en riesgo psicosocial, se procedió a plantear junto con la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Tecnológica Israel, estrategias académicas, sociales y de bienestar mental y física para accionar frente a las dimensiones que presentan exposición de factores de riesgo; dichas estrategias contienen objetivos, actividades para desarrollar dentro y fuera del horario laboral, los recursos que se requieren para su cumplimiento, los responsables a cargo para su ejecución, la frecuencia de tiempo con la que se deberá realizar la actividad y la evaluación que permitirá verificar mediante cuestionarios, si los niveles de riesgo han disminuido y concretar que se posee un control de prevención de riesgos psicosociales en el ambiente laboral del personal docente.

### 2.3 Validación de la propuesta

La validación del presente proyecto esta otorgada por los profesionales que integran la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Tecnológica Israel. Luego de analizar y evaluar las dimensiones que alarman la presencia de riesgos psicosociales en el personal docente de la Institución, se emplearon diversos criterios de los expertos para la validación de la propuesta del programa de prevención de riesgos psicosociales.

La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Tecnológica Israel:

Mg. Fausto Pazmiño Muñoz

- Técnico en salud y seguridad ocupacional

Dr. Francisco Arellano Proaño

- Médico ocupacional

Psic. Magdalena Martinez Guevara

- Psicóloga Ocupacional

## 2.4 Matriz de articulación de la propuesta

**Tabla 16:** Matriz de articulación de la propuesta.

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Capítulo 1 Descripción del Proyecto	Ministerio del Trabajo: Características de los riesgos y su prevención.	Revisión Bibliográfica Revisión documentada Enfoque Cuantitativo Enfoque Cualitativo Alcance Descriptivo	Análisis del Plan Integral de prevención de riesgos psicosociales. Encuesta aplicada. Análisis de la información obtenida.	Actualización de conocimientos de las diferentes causas y consecuencias de riesgos psicosociales. Análisis de las dimensiones investigadas. Determinación y validación de niveles de riesgos psicosociales.	Aplicación de la herramienta: cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.
Capítulo 2 Propuesta	Ministerio del trabajo: Información y tabulación de resultados de riesgos psicosociales.	Análisis descriptivo de las dimensiones de riesgo psicosocial. Revisión bibliográfica y documentada de páginas oficiales estatales. Propuesta con estrategias y actividades para planificación anual. Proceso de ejecución en estudio.	Recolección de datos informativos para la propuesta. Análisis de datos obtenidos. Análisis y factibilidad de cumplimiento del programa de prevención.	La aplicación del presente proyecto brindaría mejoras en la salud física y mental de los docentes, como: mejoramiento de desempeño laboral, eficiencia en sus actividades laborales, clima laboral adecuado, menor probabilidad de los factores psicosociales afecten al personal docente, etc.	Aplicación del presente programa de prevención de riesgos psicosociales.

*Nota.* Fuente: Creación propia.

## CONCLUSIONES

Revisado los fundamentos teóricos, se ha concluido que los riesgos psicosociales evolucionan a través de las relaciones sociales dentro y fuera del trabajo y en el entorno laboral donde se encuentran frente a diversos factores psicosociales, que, sin prevención de controlar dichos factores pueden impactar de manera nociva para la salud física y mental del personal docente. Se pudo apreciar que las dimensiones de riesgo medio evidencian: carga y ritmo de trabajo, margen de acción y control, doble presencia (laboral-familiar); así mismo de las dimensiones de riesgo alto se presenta: recuperación, acoso laboral y salud auto percibida.

Los docentes están expuestos diariamente a los factores de riesgo psicosocial cuyo riesgo va de medio a alto en su ambiente laboral, consecuentemente, establecer un plan de prevención con estrategias, recursos y evaluaciones es necesario con el objetivo de disminuir los índices de ausentismo, absentismo, accidentabilidad, mejorando aspectos del clima y desempeño laboral.

Se elaboró un programa de prevención de riesgo psicosocial para la Universidad Tecnológica Israel, donde se detallan 13 actividades relacionadas con: el control de la carga y ritmo de trabajo, formar parte de espacios en la toma de decisiones, aplicación de estrategias para optimizar el tiempo familiar y social, aplicar un estudio de acoso laboral y ofrecer planes para llevar una buena salud física y mental. Por cada actividad propuesta en el programa de prevención abarca: objetivo, recursos, frecuencia de tiempo a realizar la actividad y evaluación que permite dar un seguimiento y control a los riesgos psicosociales que se exponen en el entorno laboral.

El programa de prevención de riesgos psicosociales pasó por un proceso de evaluación por parte de profesionales en el área de seguridad y salud ocupacional, el mismo que se analizó y tuvo un resultado favorable para su aplicabilidad en la Universidad Tecnológica Israel.

## RECOMENDACIONES

Es importante que se siga una línea investigativa en el área de la psicología, siendo la misma una rama importante para la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) encargada de los factores del trabajo relacionadas con la organización laboral.

Se recomienda a la Universidad Tecnológica de Israel un continuó seguimiento al personal docente mediante evaluaciones periódicas con respecto a los riesgos psicosociales con el fin de detectar posibles y futuros riesgos psicosociales con el objetivo de implementar medidas preventivas y así mitigar las consecuencias.

Impartir capacitaciones y talleres a los docentes sobre los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos para la identificación de los mismos y así concientizar para el cumplimiento de las funciones propuestas en el presente programa de prevención.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alban, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción).
- Buendía José. (2003). Riesgos psicosociales en la Universidad: El síndrome de burnout y el mobbing.
- Carranco Soraya del Pilar, Pando Manuel, & Aranda Carolina. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. 316–331.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de Investigación.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. <http://cpage.mpr.gob.es>
- Lara Sotomayor, J. E., & Pando Moreno, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. Ciencia & Trabajo, 16(49). <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000100008>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. 69–74.
- Ministerio de Educación. (2022, February 21). Desempeño del docente.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.
- Ortiz Doncel, A. (2017). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en Docentes Universitarios. In Carta Comunitaria (Vol. 25). [http://www.larepublica.co/sites/default/files/larepublica/imagenes/noticias/1/ambientela\\_b0128-1000.jpg](http://www.larepublica.co/sites/default/files/larepublica/imagenes/noticias/1/ambientela_b0128-1000.jpg)
- Rodríguez, E., Sánchez-Gómez, J., Armando Dorado, H., & Manuel Ramírez, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(2). <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2014.4908>
- Sánchez Fernández, M. D. (2016). Gestión de Recursos Humanos.
- Sapoznik, M., Contreras, M., Silvana, A., & Perez, J. (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo.

Universidad Tecnológica Israel. (2023, February 16). Nosotros.  
<https://www.uisrael.edu.ec/inicio/nosotros/>

Villagrán Rueda, S., Vasconcelos Ramírez, M. A., & Espinoza Sandoval, J. C. (2022). Factores de Riesgo Psicosocial. Grupo Editorial LEED.  
<https://doi.org/10.22402/ed.leed.978.607.98835.4.6>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

DATOS GENERALES					
ID	Ítem 1				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		Igual o superior a 21 años	
		16-24 años		44-52años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34años		Igual o superior a 53 años	
		35-43años			
		Indígena		Afro - ecuatoriano:	
H	Auto-identificación étnica:	Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
		Mujer:		Hombre:	
I	Sexo del trabajador o servidor:				
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem 2				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>Ítem 3</b>					
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>LIDERAZGO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>Ítem 4</b>					
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>Ítem 5</b>					
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>Ítem 6</b>					
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>RECUPERACIÓN</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>Ítem 7</b>					
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	
<b>SOPORTE Y APOYO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
<b>Ítem 8</b>					
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

**OTROS PUNTOS IMPORTANTES**

Ítem 9		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>		<b>Puntos</b>	

**ANEXO 2: Validación por expertos.**

**VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**Título del Trabajo/Artículo:** Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial del personal docente en la Universidad Israel.

**Autor del Trabajo/Artículo:** Francisco Xavier Rivadeneira Proaño.

**Fecha:** 09/03/2023

**Objetivos del Trabajo/Artículo:**

1. **Objetivo General:** Proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los docentes de la Universidad Tecnológica Israel.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud del docente relacionado con su actividad laboral en el puesto de trabajo.
3. **Objetivo específico 2:** Determinar los efectos negativos que generan los riesgos psicosociales en función de la actividad que realiza el personal docente.
4. **Objetivo específico 3:** Diseñar un programa de control con medidas preventivas y correctivas para evitar enfermedades laborales con respecto a los riesgos psicosociales.
5. **Objetivo específico 4:** Valorar a través de criterios de especialistas el impacto del programa de prevención de riesgos psicosociales por medio del departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Universidad Tecnológica Israel.

**Datos del experto:**

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Magdalena Montero	1003578739	Psicología General	3 años.

**Criterios de evaluación:**

Criterios	Descripción
<b>Impacto</b>	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
<b>Aplicabilidad</b>	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
<b>Conceptualización</b>	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
<b>Actualidad</b>	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
<b>Calidad Técnica</b>	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
<b>Factibilidad</b>	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
<b>Pertinencia</b>	Los contenidos son conducentes, concERNientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

**Evaluación:**

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
<b>Impacto</b>				✓
<b>Aplicabilidad</b>				✓
<b>Conceptualización</b>				✓
<b>Actualidad</b>				✓
<b>Calidad técnica</b>				✓
<b>Factibilidad</b>				✓
<b>Pertinencia</b>				✓

**Resultado de la Validación:**

VALIDADO	✓	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	--	-------------------	--

### VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo/Artículo:** Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosocial del personal docente en la Universidad Israel.

**Autor del Trabajo/Artículo:** Francisco Xavier Rivadeneira Proaño.

**Fecha:** 09/03/2023

**Objetivos del Trabajo/Artículo:**

1. **Objetivo General:** Proponer un programa de prevención de riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los docentes de la Universidad Tecnológica Israel.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud del docente relacionado con su actividad laboral en el puesto de trabajo.
3. **Objetivo específico 2:** Determinar los efectos negativos que generan los riesgos psicosociales en función de la actividad que realiza el personal docente.
4. **Objetivo específico 3:** Diseñar un programa de control con medidas preventivas y correctivas para evitar enfermedades laborales con respecto a los riesgos psicosociales.
5. **Objetivo específico 4:** Valorar a través de criterios de especialistas el impacto del programa de prevención de riesgos psicosociales por medio del departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la Universidad Tecnológica Israel.

**Datos del experto:**

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
FRANCISCO ARELLANO	1704756281	Msc. SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL	18 AÑOS

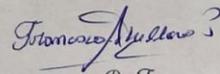
**Criterios de evaluación:**

Criterios	Descripción
<b>Impacto</b>	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
<b>Aplicabilidad</b>	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
<b>Conceptualización</b>	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
<b>Actualidad</b>	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
<b>Calidad Técnica</b>	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
<b>Factibilidad</b>	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
<b>Pertinencia</b>	Los contenidos son conducentes, concementes y convenientes para solucionar el problema planteado.

**Evaluación:**

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad				✓
Conceptualización				✓
Actualidad				✓
Calidad técnica				✓
Factibilidad				✓
Pertinencia				✓

**Resultado de la Validación:**

VALIDADO	✓	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 Dr. Francisco Arellano G. MÉDICO OCUPACIONAL
----------	---	-------------	-------------------	---

MSP: F: VIII L: 2 P. 6 - F.5