



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL  
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020-CES*

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

---

**Título del proyecto:**

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CONTROL DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA  
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA CORAZÓN DE MARÍA.

**Línea de investigación:**

Gestión Integrada de Organizaciones y competitividad sostenible

**Campo amplio de conocimiento:**

Servicios

**Autor:**

Cristian Danilo Pineida Yanacallo

**Tutor:**

MSc. Fausto German Pazmiño Muñoz

**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 control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María.**

Elaborado por: **Cristian Danilo Pineida Yanacallo**, de C.I: **1722700042**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, 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., 13 de marzo de 2023



Firma

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN



Yo, **Cristian Danilo Pineida Yanacallo**, portador de C.C. **1722700042**, autor del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María**. Previo a la obtención del título de **Magister en Seguridad y Salud Ocupacional**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 13 de marzo de 2023

Firma

## ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIANTE.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	vi
ÍNDICE DE ANEXOS .....	vii
INFORMACIÓN GENERAL.....	8
Contextualización del problema.....	8
Problema objeto de investigación.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos específicos:.....	10
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:.....	11
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	12
1.1 Contextualización General del Estado del Arte.....	12
1.2 Proceso investigativo metodológico.....	17
1.3 Análisis de resultados .....	21
CAPÍTULO II: PROPUESTA .....	35
2.1 Fundamentos teóricos aplicados .....	35
2.2 Descripción de la propuesta.....	40
2.3 Validación de la propuesta.....	52
2.4 Matriz de articulación de la propuesta.....	53
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	55
BIBLIOGRAFÍA .....	56
ANEXOS .....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Población objeto de estudio. ....	18
<b>Tabla 2.</b> Caracterización del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial.....	19
<b>Tabla 3.</b> Datos generales de la población encuestada. ....	21
<b>Tabla 4.</b> Dimensión N° 1. Carga y ritmo de trabajo.....	22
<b>Tabla 5.</b> Dimensión N° 2. Desarrollo de competencias. ....	23
<b>Tabla 6.</b> Dimensión N° 3. Liderazgo. ....	24
<b>Tabla 7.</b> Dimensión N° 4. Margen de acción y control.....	25
<b>Tabla 8.</b> Dimensión N° 5. Organización del trabajo. ....	26
<b>Tabla 9.</b> Dimensión N° 6. Recuperación.....	27
<b>Tabla 10.</b> Dimensión N° 7. Soporte y apoyo. ....	28
<b>Tabla 11.</b> Dimensión N° 8. Otros puntos importantes. ....	29
<b>Tabla 12.</b> Resultado General de la evaluación de Riesgo Psicosocial. ....	34
<b>Tabla 13.</b> Criterios de validación por especialistas. ....	52
<b>Tabla 14.</b> Profesionales especialistas. ....	52
<b>Tabla 15.</b> Matriz de articulación de la propuesta. ....	53

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Modelo conceptual de factores psicosociales en el trabajo.....	38
<b>Gráfico 2.</b> Estructura general del diseño del Programa de Control.....	40
<b>Gráfico 3.</b> Proceso de mejora continua en la evaluación de riesgos. ....	51

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios laborales. ....	59
<b>Anexo 2.</b> Validación por criterio de especialistas.....	64
<b>Anexo 3.</b> Programa De Control De Riesgos Psicosociales.....	66

## INFORMACIÓN GENERAL

### Contextualización del problema

En la actualidad, la globalización ha propiciado diversos cambios en el entorno laboral que han generado uno de los problemas más significativos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores de todo el mundo, pues las deficiencias y/o condiciones adversas directamente relacionadas con la organización, competencia y gestión de las necesidades personales y sociales de una persona en su entorno laboral, se ve afectada por constantes cambios y adaptación a nuevos contextos competitivos y/o circunstancias internas o externas de la estructura organizacional que superan sus capacidades y perturban su salud física, mental y social.

En este contexto, la Organización Mundial de la Salud menciona que en la actualidad millones de hombres y mujeres anualmente se ven afectados por causas relacionadas con accidentes, enfermedades y lesiones de trabajo (OMS, 2021), siendo la interacción y/o exposición a situaciones psicosociales concurrentes en la organización y entorno laboral, uno de los factores que en la actualidad presenta mayor relevancia y preocupación por su evidente riesgo para la salud pública. (Leka & Cox, 2008). Pues como menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las condiciones del ambiente laboral en interacción con las necesidades personales del trabajador pueden ejercer influencias e impactos perjudicial sobre la salud, la satisfacción, la productividad y la calidad de vida de las personas de acuerdo a las percepciones, experiencias y habilidades; pues un factor de riesgo psicosocial tiene el potencial de ocasionar daños derivados de la convivencia y/o exposición que el trabajador mantiene con la concepción, organización y disponibilidad de herramientas y recursos para gestionar sus funciones en el contexto y/o ambiente laboral día a día (Citado en López Palomar, García Cueva, & Pando Moreno, 2014).



En Ecuador, esta problemática se enmarca como una enfermedad profesional a la que se expone el trabajador como consecuencia de su actividad, pues como señala la legislación ecuatoriana; “los factores de riesgos psicosociales incluyen todos elementos o factores presentes en los distintos sectores laborales que pueden tener injerencia sobre la salud física o mental de un trabajador” (Citado en Jaramillo, 2018, pág. 103). Al efecto, la normativa ecuatoriana busca establecer orientaciones adecuadas para controlar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores; sin embargo, los enfoques siguen siendo mínimos al considerar que la percepción e impacto es único y diferente, ya que las personas no perciben de la misma manera las condiciones en las que trabajan pues responden de forma individual y diferente en función de la situación a la que se exponen en su entorno organizacional, contexto y cultural laboral.

La Institución Educativa Corazón de María no es ajena de esta realidad, pues su principal actividad laboral se orienta a brindar educación de calidad basada en competencias del "saber ser", "saber hacer" y "saber convivir"; siendo sus procesos de enseñanza y aprendizaje los que incitan el desarrollo de problemas cognitivos, emocionales y conductuales, como respuesta a las diferentes situaciones y/o condiciones del ambiente laboral relacionados con la participación, interacción interpersonal, comunicación, reconocimiento, exigencias, grado de responsabilidad, horarios de trabajo, reestructuras organizacionales y entre otras condiciones que determinan “la magnitud y naturaleza de reacción que presenta el docente con base a sus características de personalidad, necesidad, expectativa, recursos y capacidad de adaptación.” (Pérez , 2012, pág. 1).

En consecuencia, al no establecer medidas preventivas y de control adecuadas a los factores de riesgo psicosocial existentes entre la persona y el trabajo se podría desencadenar condiciones agresivas para la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, colaboradores y demás actores involucrados en el ámbito organizacional y productivo de la Institución.

### **Problema objeto de investigación**

Al considerar que los factores psicosociales de riesgo se encuentran presentes en el entorno laboral, organización y sistema de trabajo de la Institución objeto de estudio, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo mitigar el riesgo psicosocial del personal docente de la Unidad Educativa Corazón de María?

### **Objetivo General**

Diseñar un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María.

### **Objetivos específicos:**

- Contextualizar los fundamentos teóricos de los factores de riesgos psicosociales.
- Identificar los factores de riesgo psicosociales predominantes en los docentes de la Unidad Educativa Corazón de María de la ciudad de Quito.
- Establecer medidas para controlar los riesgos psicosociales identificados.
- Validar el programa de control de riesgo psicosocial por juicio de expertos.

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

Considerando que las actuales condiciones de trabajo han creado la necesidad de establecer y desarrollar un conjunto de medidas preventivas y de optimización de recursos y materiales que contribuyan a promover beneficios para la salud psicosocial y la seguridad de las personas; y sobre la base en el razonamiento de que "la interacción entre el puesto de trabajo y la persona puede ser positiva, si la persona tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades de manera adecuada" (Pérez , 2012, pág. 1).

Esta investigación identifica los factores psicosociales de riesgo predominantes en los docentes de la Unidad Educativa Corazón de María de la ciudad de Quito, con la finalidad de mitigar y gestionar de manera adecuada las condiciones de trabajo que impactan sobre su salud y bienestar, ya que a través del programa de control de riesgo psicosocial contribuye a establecer equilibrio en los aspectos relacionados con el bienestar mental, físico y social de las personas en su entorno laboral. Pues de esta manera, además de obtener un conocimiento objetivo de los factores psicosociales de riesgo predominantes, este estudio contribuye a la vigilancia en Seguridad y Salud Ocupacional de la Institución.

Además, su importancia radica en la producción de conocimientos específicos sobre el control de los factores de riesgo psicosocial con los que conviven a diario el personal docente en el contexto nacional, ya que podría considerarse como base o de revisión bibliográfica para futuras investigaciones o estudios similares que asuman la evidente necesidad de conocer y gestionar de manera adecuada las demandas psicosociales que afectan actualmente a todos los trabajadores, pues contribuirá como precedente para prevenir condiciones de riesgo y promover estados de bienestar, satisfacción y calidad de vida de las personas en su entorno laboral, familiar y social.

## CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

### 1.1 Contextualización General del Estado del Arte

En la actualidad, el estudio de los factores de riesgo psicosocial se ha constituido como un componente de relevancia para la sociedad, pues se considera que “las nuevas condiciones laborales han supuesto una amenaza para la salud de las personas, ya que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionados con la salud de todo tipo” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 1). En este sentido, se contextualiza los siguientes fundamentos:

La etimología de los factores psicosociales inicia en 1984 con la publicación oficial de uno de los primeros documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado “Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, el cual aborda la importancia de documentar los efectos que producen los factores psicosociales sobre la salud de los trabajadores; abarcando el conjunto de percepciones y experiencias que una persona tiene en su interacción con el entorno y/o contexto laboral, lo cual se reafirma con la definición que menciona:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones con el ambiente laboral, la satisfacción y las condiciones de organización, por una parte, y por otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal que puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción fuera del trabajo” (OIT, 1986, pág. 3).

De manera similar, Cox y Griffiths (1996), mencionan que los factores psicosociales tienen que ver con las condiciones de trabajo, la organización y gestión de su estructura laboral, ya que tienen la capacidad de incidir sobre el bienestar y la salud física, psíquica y social de una persona, antes, durante y/o después de la actividad laboral, puesto que los factores psicosociales no inciden solo a la parte mental, sino a todo el sistema biopsicosocial.

Al respecto, Velandia & Torres mencionan que "los factores psicosociales son las condiciones cuya identificación y evaluación muestran efectos sobre la salud de los trabajadores" (2019, pág. 40); las cuales pueden ser positivas o negativas en función de las características individuales y/o grupales disponibles para hacer frente a las demandas y exigencias de la estructura organizacional, del desempeño laboral y de la interacción social.

En este sentido, en el estudio denominado factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del área administrativa de la empresa Revestisa de la ciudad de Quito, menciona que los riesgos psicosociales están presentes en mayor o menor grado dependiendo de la naturaleza de la empresa, y que pueden manifestarse en el estado emocional y cognitivo del trabajador debido a la relación que este mantiene con el desempeño de las actividades laborales (Pozo, 2018). Así mismo, el estudio de riesgos psicosociales desarrollado en docentes del área de Salud humana de la Universidad Nacional de la ciudad de Loja, concluye que los riesgos psicosociales pueden presentar situaciones adversas que impactan de manera negativa en la salud mental y física de las personas, alterando su bienestar y rendimiento laboral (Naula, 2022).

De acuerdo con lo expuesto, Cortez (2012) señala que la evaluación de las condiciones psicosociales en el trabajo debe analizar los procesos cotidianos de comunicación e interacción humana entre individuos y/o grupos sociales, con el propósito de prevenir e intervenir en los diferentes factores de riesgo psicosocial que pueden presentarse en las organizaciones, ya que el conjunto de interacciones e influencia entre el ambiente intra y extralaboral, el contenido del trabajo y las características individuales pueden incidir de diferente manera sobre la seguridad, salud, desempeño y satisfacción del trabajador (pág. 611). Por lo cual, la intervención psicosocial debe plantear propuestas para optimizar los factores psicosociales en el trabajo, centrando su acción en la prevención y control de riesgos.

## **Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo**

La Organización Mundial de la Salud (2021), menciona que un factor de riesgo es cualquier situación o condición laboral que aumente la probabilidad de ocasionar una enfermedad o lesión en el trabajador, siendo los riesgos psicosociales las características y/o condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que resultan de la relación entre el conjunto de actos y funciones que la mente gestiona de acuerdo a las características presentes en la organización de trabajo (OIT, 2013), pues se menciona que “los factores psicosociales de riesgo son las condiciones encontradas en una situación laboral que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, el contenido de trabajo y/o la realización de las tareas, mismas que tienen la capacidad de incidir sobre la gestión del desempeño y la salud del trabajador. En este sentido el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo menciona:

“Cuando las condiciones de trabajo son malas, deficientes y/o adversas, bien por un diseño inadecuado o bien por un desarrollo o implantación en la organización, interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades y/o actitudes de los trabajadores, estas impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar” (INSST, 2022).

Es decir, los factores psicosociales de riesgo se presentan durante la interacción del trabajador con su medio laboral, pues absolutamente todas las personas pueden resultar afectadas por los componentes genéticos, psicológicos y sociales que este tiene en relación con las diversas situaciones o circunstancias internas y/o externas del contexto físico y entorno social en donde desempeña el conjunto de actividades, procedimientos y procesos de trabajo.

Así, los efectos de los riesgos psicosociales sobre el bienestar de las personas pueden alterar la salud a nivel fisiológico (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas), psicológico (alteraciones de la conducta y capacidades cognitivas) y pueden darse directamente o estar mediada por situaciones y/o circunstancias conexas a factores relacionados (INSST, 2012), con el desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, apoyo y otros puntos del trabajo (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia laboral – familiar, estabilidad laboral - emocional y salud auto percibida).

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2017), menciona que las empresas y organizaciones deben cuidar la salud mental de sus trabajadores, ya que los cambios generados por la economía global en la cultura laboral de las organizaciones actuales han provocado un impacto directo en la salud, el comportamiento y el desempeño de hombres y mujeres. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador con base en el acuerdo ministerial MDT-2017-0082, registrado el 16 de junio de 2017, señala:

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, con base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. (pág. 5)

En consecuencia, la prevención de los factores de riesgo psicosocial debe incorporarse al sistema de gestión de las condiciones de trabajo para garantizar condiciones adecuadas, a través de la implementación y/o adecuación de programas de control, códigos de buenas prácticas,

manual de bienestar colectivo y entre otras herramientas que ayuden a identificar e intervenir sobre la prevención, reducción y/o control de los riesgos psicosociales, considerando que las malas y/o deficientes condiciones de trabajo deben ser gestionadas a tiempo para que no tengan un impacto negativo en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, el artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona que en todos los lugares de trabajo se deben tomar medidas para reducir los riesgos ocupacionales, de acuerdo con los lineamientos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante planes integrales de prevención que permitan identificar y evaluar los riesgos para planear acciones preventivas a través de sistemas de vigilancia que ayuden a controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador (Ministerio de Trabajo, 2004).

Pues de acuerdo a los lineamientos del Código de Trabajo (2012) y lo establecido en el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2011), se considera que los riesgos psicosociales pueden causar enfermedades profesionales o laborales debido a la significativa influencia que tienen los agentes y/o factores psicosociales en la generación de riesgos para la salud de los trabajadores. Por ello, es fundamental que los empresarios adopten medidas para prevenir, controlar y garantizar la salud y la seguridad psicosocial, posibilitando la igualdad y el desarrollo de las condiciones de trabajo en la práctica profesional, apoyando la salud psicológica, física y social de las personas en su entorno laboral

Con base en el marco conceptual y normativo descrito, este estudio ha determinado la implementación del programa de control de riesgos psicosociales de acuerdo a los parámetros establecidos en el país, ya que se prescribe que todos los centros de trabajo deben implementar medidas y lineamientos para reducir los riesgos laborales y prevenir riesgos psicosociales.



## **1.2 Proceso investigativo metodológico**

Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, ya que a través del Cuestionario de Evaluación psicosocial en espacios laborales (Ministerio de Trabajo de Ecuador); se obtuvo datos verificables mediante “recolección, medición numérica y análisis estadístico” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 4). Así mismo, las manifestaciones observadas y medidas no fueron efectuadas de manera experimental, pues se evitó influencia en los resultados, interferencias en el proceso o alteraciones por preferencia.

De carácter documental, puesto que la información revisada de manera sistemática fue recopilada a través de un proceso de búsqueda, análisis, crítica e interpretación académica y científica de libros, revistas, artículos, archivos físicos y digitales. De campo, ya que los datos e información relacionada con la variable de estudio fue obtenida directamente de la población investigada, mediante la Guía de aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. De nivel descriptivo y transeccional, puesto que las características, incidencias y magnitudes estudiadas fueron recolectadas y analizadas en un momento y tiempo único (Pineida, 2020).

En consecuencia, esta investigación se realizó con base en el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos de las manifestaciones observadas directamente en la cotidianidad de la población de trabajadores que conforman y sustentan el estudio; de acuerdo a los lineamientos establecidos para la implementación del Programa de prevención de riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo, 2018), y la metodología de investigación planteada por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

## Población y muestra

Hernández, Fernández, & Baptista señalan que la población es el conjunto de todos los individuos a los que se desea extender los resultados de la investigación, mientras que la muestra se define como el subgrupo representativo de este universo (2014). Por esta razón, y con el objetivo de responder al problema de investigación; este estudio no se basó en una muestra, ya que por su naturaleza y por el número de unidades que la componen, consideró accesible y apropiado involucrar a todos los docentes de la Institución.

*Tabla 1. Población objeto de estudio.*

ÁREA DE TRABAJO	N.	SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Dirección académica	2 ( 4.44%)	Mujer	1	2.22 %
		Hombre	1	2.22 %
Educación Inicial	8 (17.78%)	Mujer	8	17.78 %
Educación General Básica	25 (55.56%)	Mujer	17	37.78 %
		Hombre	8	17.78 %
Bachillerato	10 (22.22%)	Mujer	5	11.11 %
		Hombre	5	11.11 %
<b>TOTAL</b>			<b>45</b>	<b>100.00 %</b>

*Fuente:* Dirección académica de la Institución (2023).

*Elaborado por:* El investigador.

La población de este estudio fue conformada por 45 docentes distribuidos en cuatro áreas de trabajo, de los cuales 32 (71%) representan al sexo femenino y 13 (29%) al sexo masculino.

## Métodos, técnica e instrumento

Este estudio utilizó la encuesta como técnica de investigación del método cuantitativo, pues mediante la recopilación de información a través de preguntas estructuradas se obtuvo información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos requeridos para evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

**Instrumento:** para la valoración de los factores psicosociales de riesgo se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales (Ministerio de Trabajo, 2018), el cual consta de 58 ítems de escala Likert que evalúan 8 dimensiones. A continuación, se describen las características del constructo para su aplicación al entorno y contexto ecuatoriano.

- **Finalidad:** Evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores, para generar acciones de prevención o disminución de riesgo psicosocial.
- **Alcance:** Dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores.

**Tabla 2.** Caracterización del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial.

OPCIONES DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN	TIEMPO DE APLICACIÓN
Completamente de acuerdo	4	15 a 20 minutos
Parcialmente de acuerdo	3	
Poco de acuerdo	2	
En desacuerdo	1	
DIMENSIÓN	NÚMERO DE ITEMS	ITEMS
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	6	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos del trabajo	24	35 al 58
• Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
• Acoso laboral	2	41, 50
• Acoso sexual	2	43, 48
• Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55, 57
• Condiciones de trabajo	2	40, 47
• Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
• Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
• Salud auto percibida	2	44, 58

**Fuente:** Guía para la aplicación del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

## **Recolección y procesamiento de datos**

Para la recolección de datos en la población objeto de estudio (Tabla 1), se procedió a exponer el propósito de la investigación, los objetivos de estudio, la descripción del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales del MDT, así como su explicación y determinación resolutiva, el reconocimiento a las consideraciones éticas, la confidencialidad y aceptación para el desarrollo y cumplimiento de la propuesta de control.

Posteriormente, los cuestionarios aplicados fueron sometidos a una estricta revisión, con la finalidad de validar información real y concisa en cada una de las preguntas que conforman su constructo, para consecutivamente registrar los datos de manera sistémica y ordenada a través de la herramienta de tabulación que forma parte del Cuestionario de MDT, como instrumento para procesar, analizar e interpretar los resultados de acuerdo a las escalas de puntuación establecidas en rangos terciles para cada una de las dimensiones:

- **Bajo:** El riesgo de impacto potencial para la salud y la seguridad de las personas es mínimo, puesto que no genera efectos nocivos a corto plazo, por lo cual las acciones de vigilancia y prevención se centrarán en garantizar que el nivel se mantenga.
- **Medio:** El riesgo potencial es moderado, ya que la ausencia de medidas de prevención específicas para las necesidades identificadas podría repercutir a mediano plazo, causando efectos adversos en la salud, la integridad y el bienestar en el trabajo.
- **Alto:** El riesgo potencial es alto, ya que los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud, la integridad y el bienestar de las personas de manera inmediata, por lo que es necesario aplicar medidas de seguridad y prevención de manera permanente en función de las necesidades específicas identificadas.

### 1.3 Análisis de resultados

Los resultados obtenidos se presentan de manera global y para cada una de las dimensiones, describiendo las características cuantitativas de la población objeto de estudio, mediante valores estadísticos, representaciones gráficas e interpretación de los resultados.

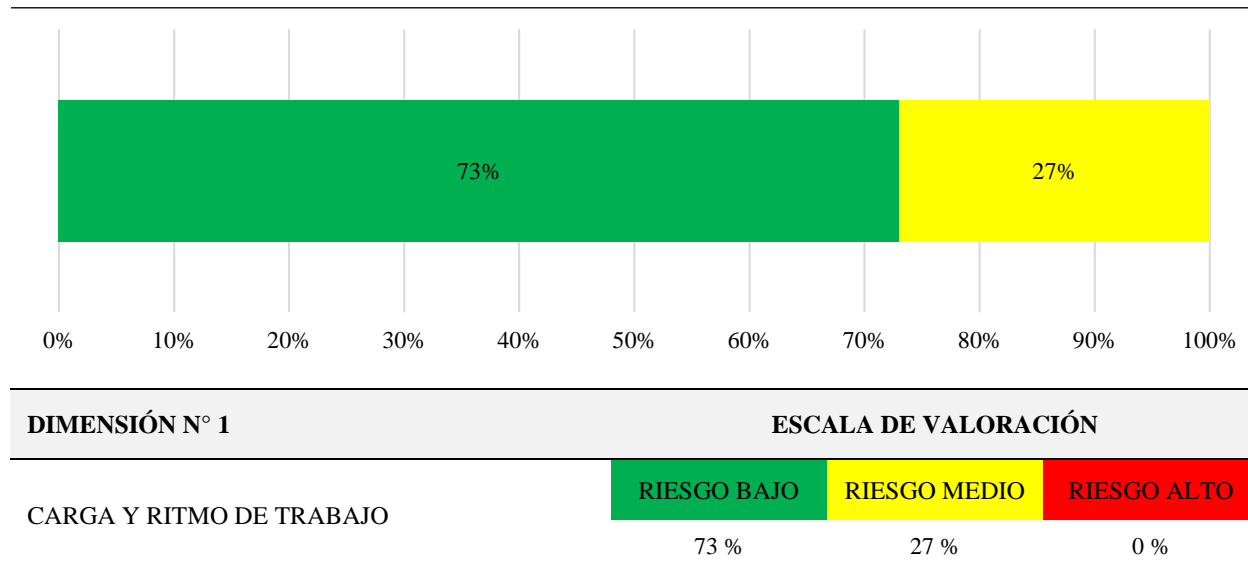
**Tabla 3.** Datos generales de la población encuestada.

DATOS GENERALES				
Área de trabajo:	Dirección:	3	Docentes:	42
	Ninguno	--	Técnico / Tecnológico	4
Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Educación básica	--	Tercer nivel	38
	Educación media	--	Cuarto nivel	3
	Bachillerato	--	Otro	--
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0 - 2 años	9	11 - 20 años	6
	3 - 10 años	25	Igual o superior a 21 años	5
	18 - 24 años	2	44 - 52 años	13
Edad del trabajador o servidor:	25 - 34 años	9	Igual o superior a 53 años	4
	35 - 43 años	17		
Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:	32	Hombre:	13

**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

El estudio se conformó por 45 docentes de la Institución Educativa Corazón de María, de los cuales 3 (7%) pertenecen al área de dirección académica y 42 (93%) al área de docencia. De ellos, 4 (9%) docentes evidencian un nivel de instrucción tecnológica; 38 (84%) un tercer nivel, y 3 (7%) un cuarto nivel. Así mismo, la mayoría de los docentes tienen entre 3 y 10 años de antigüedad en la institución, y sus edades están entre 18 y 24 años (4%); entre 25 y 34 años (20%); entre 35 y 43 años (38%); entre 44 y 52 años (29%); e igual o más de 53 años (9%). De ellos, 32 (71%) son mujeres y 13 (29%) son hombres.

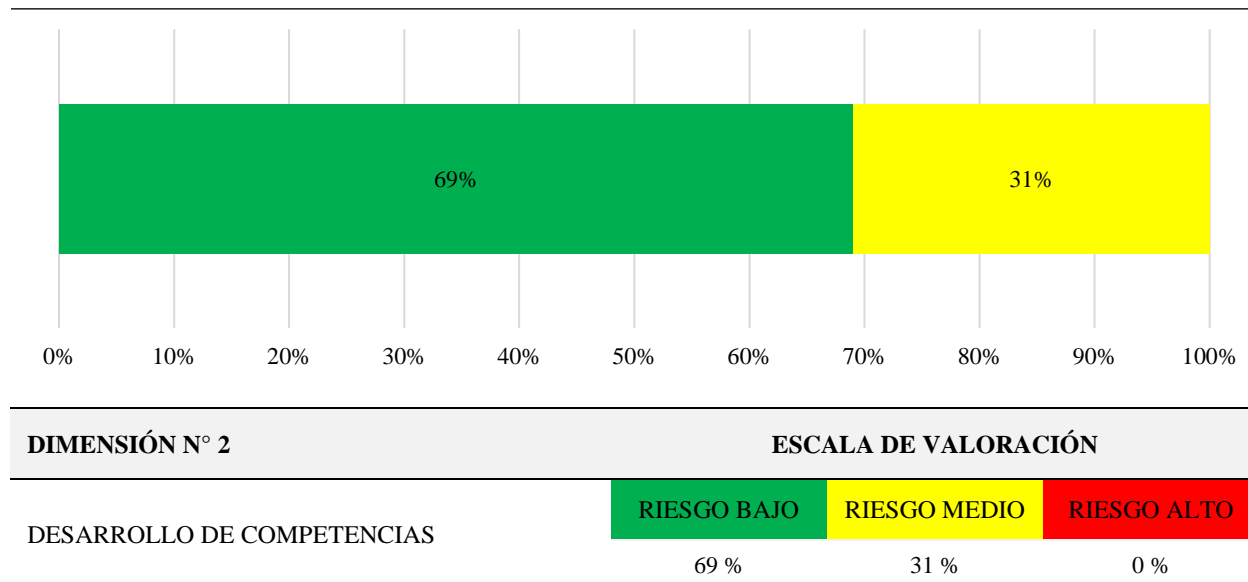
**Tabla 4. Dimensión N° 1. Carga y ritmo de trabajo.**

**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

Por carga y ritmo de trabajo se entiende el nivel de demanda mental y física que el trabajador debe ejecutar para hacer frente a las exigencias de la actividad laboral designada, es decir, el grado de movilización y tiempo requerido para resolver una tarea que puede ser constante o variable. Al respecto, el 73% de los docentes encuestados en estudio presentan un riesgo de impacto bajo para su salud y bienestar, ya que manifiestan que la carga y ritmo de trabajo no genera efectos nocivos a corto plazo y que las acciones de vigilancia y prevención deben centrarse en garantizar que el nivel se mantenga; el 27% presenta un nivel de riesgo moderado, ya que consideran que faltan medidas de prevención específicas a las necesidades identificadas y que estas podrían repercutir a medio plazo; y ningún docente presentan impacto potencial de alto riesgo, ya que consideran que los niveles de peligrosidad son tolerables y no generar efectos nocivos. Sin embargo, para disminuir niveles medios y mantener niveles bajos es importante aplicar de forma continua medidas de seguridad y prevención en función de las necesidades específicas detectadas.

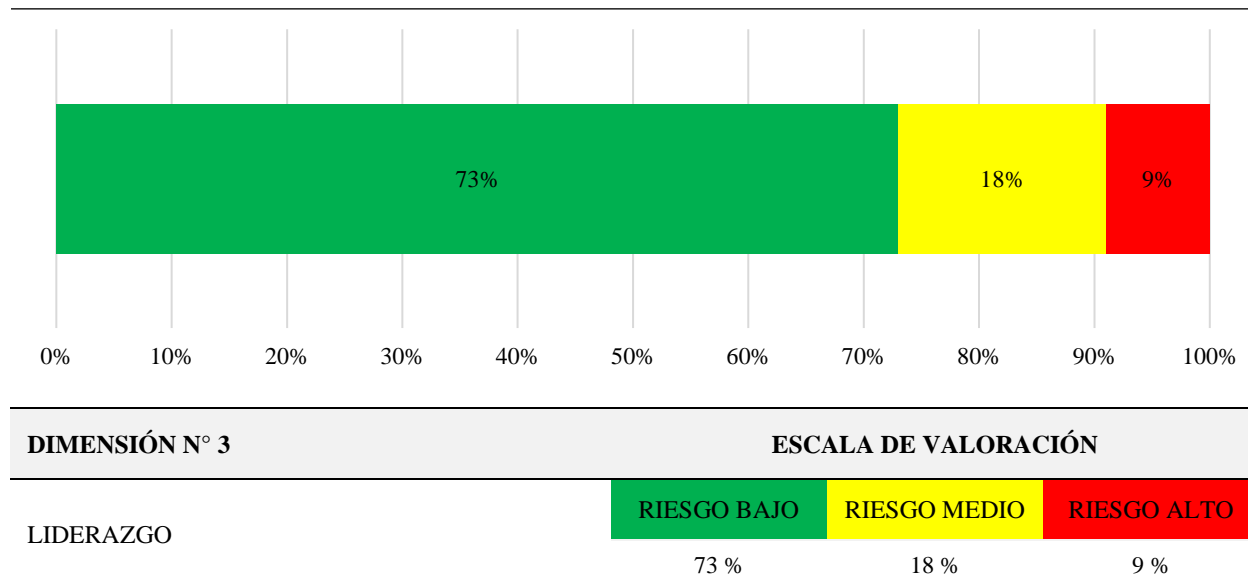
**Tabla 5. Dimensión N° 2. Desarrollo de competencias.**



**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

El desarrollo de competencias hace referencia al grado de oportunidades establecidas por la empresa para promover la carrera del empleado, a través de programas de formación y capacitación para mejorar sus habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes de acuerdo con las demandas del entorno de trabajo, así como el reconocimiento personal y desarrollo profesional dentro de la empresa. Al respecto se observa que el 69% de los docentes encuestados en este estudio presentan un riesgo de impacto bajo para su salud y seguridad, ya que consideran que el desarrollo de competencias no genera efectos nocivos a corto plazo, por lo que las acciones de seguimiento y prevención deben centrarse en garantizar que el nivel se mantenga; el 31% presenta un nivel de riesgo moderado, pues se considera que faltan medidas de prevención específicas para las necesidades detectadas, mismas que podrían repercutir en su bienestar a medio plazo; y ningún docente tiene un impacto de alto riesgo en su salud y seguridad debido al factor de desarrollo de competencias.

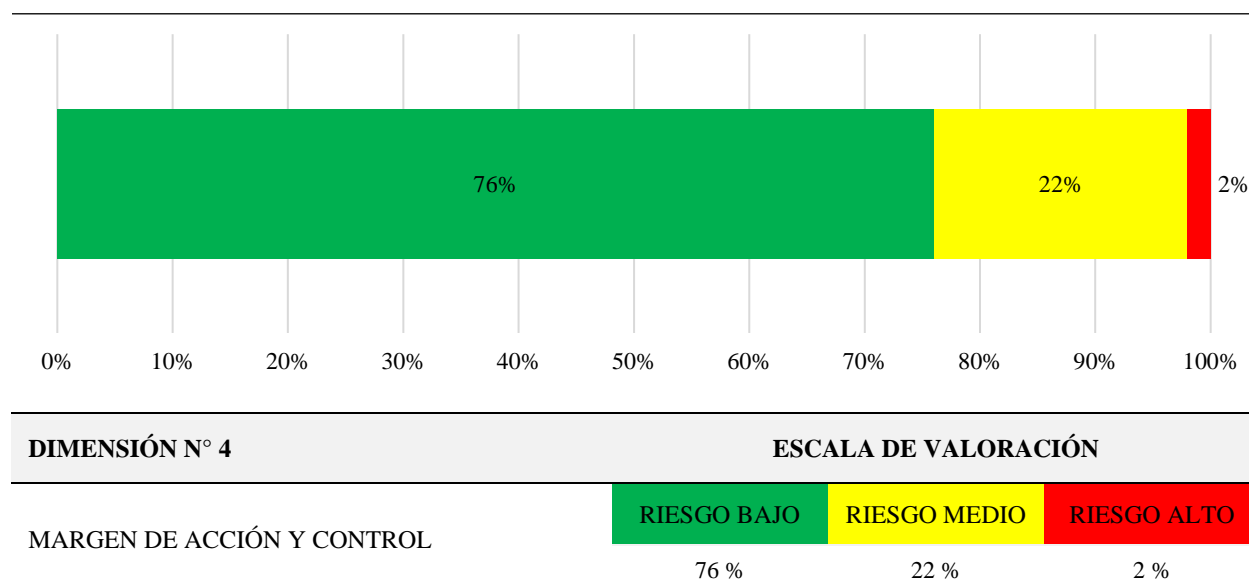
**Tabla 6. Dimensión N° 3. Liderazgo.**

**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

El liderazgo comprende las características personales y habilidades sociales para dirigir, coordinar, modificar, motivar y retroalimentar la gestión y desempeño laboral de los colaboradores en el logro de los objetivos, de los cuales se puede mencionar: relaciones de autoridad (liderazgo y relación con los trabajadores), aspectos emocionales (cohesión e identidad), aspectos sociales (creación de capital social y confianza) y elementos funcionales (trabajo en equipo y entre otros); Al respecto, se pone de manifiesto que el 73% de los docentes de este estudio presentan un riesgo de impacto bajo, ya que consideran que el liderazgo ejercido por sus superiores no genera efectos perjudiciales a corto plazo sobre su salud y seguridad, por lo que las acciones de vigilancia y prevención deberían centrarse en garantizar el mantenimiento del nivel; el 18% presenta un nivel de riesgo moderado, ya que consideran que las medidas de prevención a las necesidades detectadas son insuficientes y podrían tener impacto a medio plazo; y el 9% considera que el liderazgo ejercido por sus superiores podría provocar un impacto de alto riesgo para su salud y seguridad.

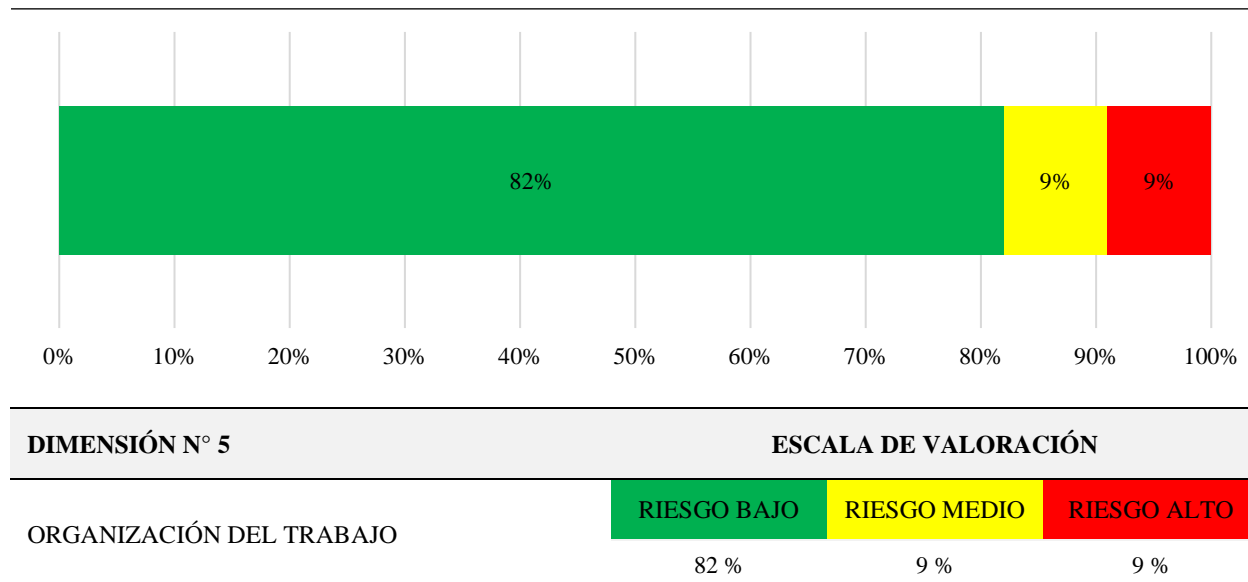


**Tabla 7. Dimensión N° 4. Margen de acción y control.**

**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

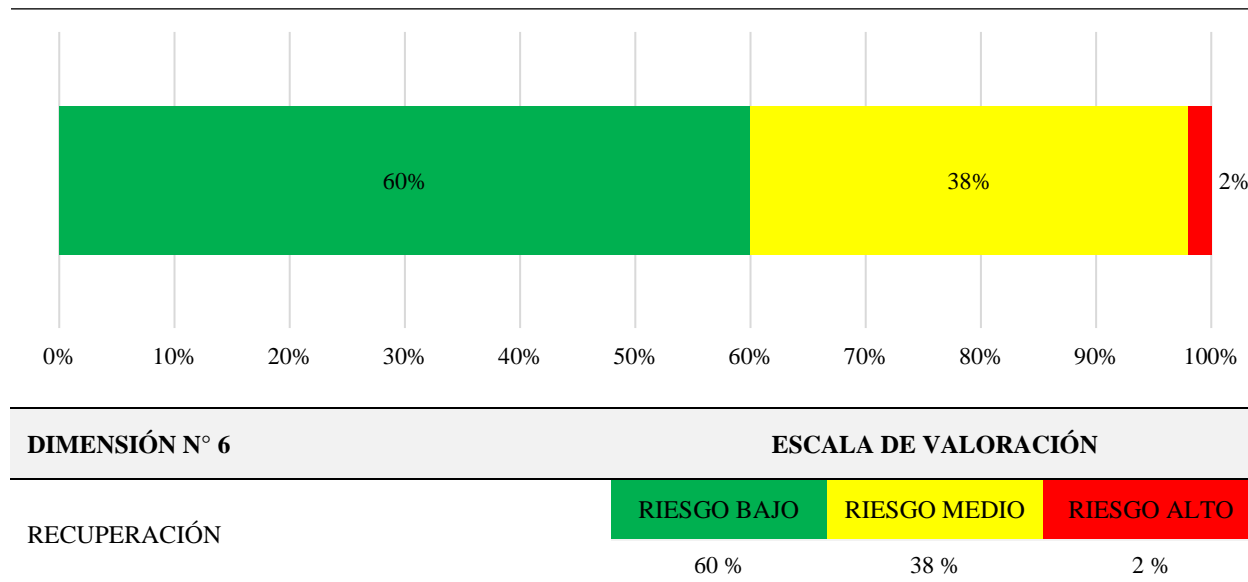
El margen de acción y control se refiere al nivel de participación que tiene el trabajador en la toma de decisiones relacionadas con su papel en el trabajo y en la organización, así como la valoración que hace del control ejercido por sus superiores sobre diversos aspectos laborales, tales como: métodos, ritmo de trabajo, horarios, entorno y otros factores laborales. Al respecto, el 76% de los docentes encuestados en este estudio evidencian riesgo de impacto bajo, ya que consideran que el margen de acción, participación y control ejercido con sus superiores es moderado y no genera efectos perjudiciales a corto plazo sobre su salud y bienestar, el 22% presenta un nivel de riesgo de impacto moderado, ya que consideran que las medidas de prevención a las necesidades detectadas son deficientes y podrían desencadenar riesgos a medio plazo; y 2% considera que el margen de acción y control ejercido por sus superiores podría provocar un impacto de alto riesgo, por lo que es necesario aplicar medidas permanentes en función de las necesidades detectadas.

**Tabla 8. Dimensión N° 5. Organización del trabajo.**

**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

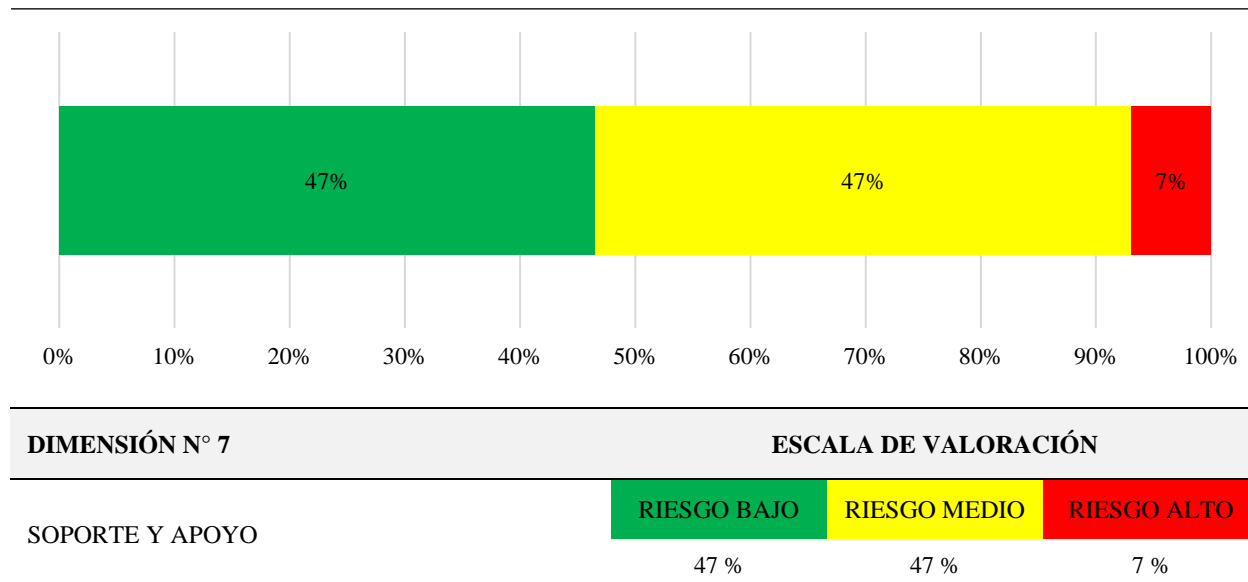
La organización en el trabajo contempla los aspectos relacionados con la designación de las tareas a desempeñar, las formas de comunicación, la distribución de los equipos o herramientas necesarias, así como la capacidad y posibilidad individual para gestionar las exigencias cualitativas y/o cuantitativas del trabajo. En este sentido, el 82% de los docentes que participaron de este estudio presentan un riesgo de impacto bajo para su salud y seguridad, ya que afirman que la organización del trabajo en la empresa es buena y no genera efectos nocivos a corto plazo, por lo que las acciones de vigilancia deberían centrarse en garantizar que el nivel se mantenga; el 9% presenta un nivel de riesgo de impacto moderado, pues consideran que las medidas son buenas, pero deberían implementarse disposiciones específicas en función de las necesidades identificadas; y por último, el 9% de los docentes considera que la organización de su trabajo supone elevado riesgo para su salud y bienestar, por lo que es necesario aplicar medidas de prevención e intervención de forma permanente.

**Tabla 9. Dimensión N° 6. Recuperación.**

**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

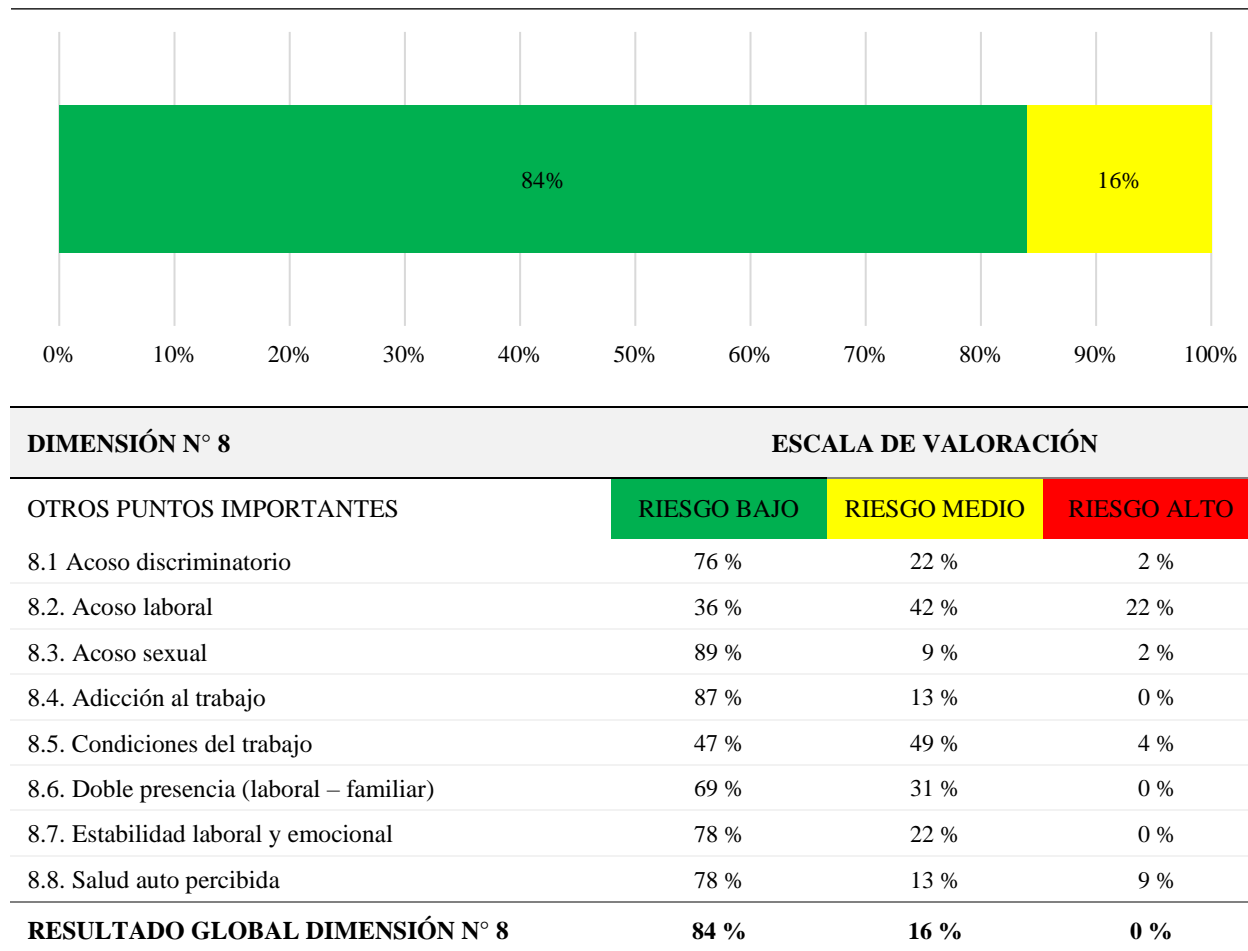
Esta dimensión tiene que ver con el tiempo destinado a promover la recuperación física y mental del trabajador antes, durante y después de la jornada laboral, así como el tiempo y espacio destinados al esparcimiento, distracción con compañeros de trabajo, familiares y/o actividades sociales extralaborales. Al respecto, el 60% de los trabajadores del estudio presentan un riesgo de impacto bajo para su salud y seguridad, ya que consideran que la organización si destina el tiempo necesario para su descanso y recuperación, lo que indica que las acciones de seguimiento y prevención deberían centrarse en garantizar que el nivel se mantenga; el 38% presenta un nivel de impacto moderado, lo cual indica que se debería plantear medidas de prevención más específicas a las necesidades detectadas, puesto que la falta de actuación podría afectar a su bienestar a medio plazo; y en consecuencia, el 2% considera que este factor supone un riesgo elevado para su salud y bienestar laboral, por la falta de tiempo destinado para su recuperación física y mental.

**Tabla 10.** Dimensión N° 7. Soporte y apoyo.

**Fuente:** Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

**Elaborado por:** El investigador.

El soporte y apoyo está relacionado con las acciones y recursos formales e informales que las autoridades de la empresa, jefes de área, supervisores y compañeros de trabajo gestionan para dar solución a las demandas, requerimientos y dificultades presentadas en la actividad laboral y/o en situaciones extralaborales. En este sentido, el 47% de los encuestados presenta un riesgo de impacto bajo, ya que afirman que el apoyo prestado por la empresa es bueno y no genera efectos perjudiciales a corto plazo, por lo que las acciones de prevención deben centrarse en garantizar que el nivel se mantenga; el 47% presenta un nivel de impacto moderado, ya que consideran que es necesario poner en marcha más medidas de prevención de acuerdo a las necesidades detectadas, ya que la falta de actuación podría tener repercusiones a medio plazo; y el 7% presentan un impacto potencial de alto riesgo, ya que consideran que no tienen apoyo ni respaldo en la organización, por lo que exigen la aplicación de medidas de seguridad y prevención de forma permanente.

**Tabla 11.** Dimensión N° 8. Otros puntos importantes.

*Fuente:* Trabajo de Campo. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

*Elaborado por:* El investigador.

Otros puntos importantes hacen referencia a los factores psicosociales relacionados con el conjunto de condiciones laborales derivadas de las interacciones entre los trabajadores, las demandas, exigencias y percepciones en el entorno laboral, que en términos de la valoración global muestran que el 84% de los docentes encuestados presentan un riesgo de impacto potencial mínimo; el 16% presentan un riesgo de impacto potencial moderado y ninguno de los docentes encuestados presenta un riesgo de impacto potencial alto en su seguridad y salud laboral. A continuación, se analizan cada uno de los factores que componen esta dimensión:

El acoso discriminatorio está relacionado con la exclusión, desigualdad y/o preferencia hacia una persona o grupo por razones raciales de género, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, nacionalidad, pasado judicial, etc.; que tienen como efecto perturbar o impedir el pleno ejercicio de los derechos para el adecuado desempeño de sus actividades laborales. Al respecto, el 76% de los docentes encuestados presentan un riesgo de impacto bajo, ya que afirman que las relaciones con las personas en el trabajo son buenas, por lo que las acciones de prevención deberían centrarse en garantizar el mantenimiento de dicho nivel; el 22% presenta un nivel de impacto moderado, ya que consideran que es necesario implantar más medidas de prevención en función de las necesidades detectadas; y el 2% presenta un impacto potencial de riesgo alto, ya que consideran que las relaciones entre las personas en el trabajo no son buenas, por lo que requieren la implantación de medidas de seguridad y prevención de forma permanente.

El acoso laboral es la persecución, insistencia, presión u hostigamiento intencionado y repetitivo de acciones malintencionadas, desalmadas o crueles dirigidas a someter, dominar o desestabilizar a una persona o grupo en el desempeño de sus actividades laborales. En este sentido, el 36% de los encuestados presentan un riesgo de impacto bajo, ya que afirman que no existe persecución ni acoso en el trabajo, por lo que las acciones de prevención deberían centrarse en garantizar el mantenimiento de este nivel; el 42% presentan un nivel de impacto moderado, ya que consideran que es necesario implementar más medidas de prevención acordes a las necesidades para minimizar los índices de insistencia y acoso; y 22% presentan un impacto de riesgo potencial alto, pues consideran que en la institución existe persecución, insistencia, presión o acoso intencional y repetitivo de acciones malintencionadas, por lo que requieren la implementación de medidas de seguridad y prevención de forma permanente.

El acoso sexual se define como las insinuaciones sexuales no deseadas u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad y la integridad física, psicológica y moral de las mujeres o los hombres en su entorno laboral, que crean un entorno intimidatorio, hostil, humillante y contrario al principio de respeto e igualdad de trato entre personas. En relación a esto, el 89% del personal docente presenta un riesgo de impacto bajo, ya que afirman que en la institución se mantienen los principios de respeto y no existe acoso sexual, por lo que las acciones de prevención deberían centrarse en asegurar que el nivel mínimo se mantenga; un 9% presenta un nivel de impacto moderado, ya que consideran que es necesario implantar más medidas de prevención en función de las necesidades detectadas para evitar repercusiones a medio plazo; y un 2% considera que sí existen insinuaciones sexuales no deseadas, por lo que requieren la implantación de medidas de actuación y prevención de forma permanente.

La adicción al trabajo está relacionada con el conflicto que supone para la persona desconectar del trabajo una vez cumplida la jornada laboral establecida, dedicando tiempo extra a su labor profesional sin ninguna obligación y sintiéndose mal si no lo hace, mostrando desinterés por otras facetas de su vida cotidiana como las aficiones o las relaciones personales. En este sentido, el 87% de los docentes encuestados presentan un riesgo de impacto bajo, ya que manifiestan que no son adictos a su trabajo y que si se interesan por aspectos de su vida cotidiana, por lo que las acciones de prevención deben centrarse en mantener las condiciones en este nivel; el 13% presenta un nivel de impacto moderado, ya que consideran que es necesario implementar más medidas de prevención para evitar caer en la adicción al trabajo; y ninguno del personal encuestado presenta niveles altos de adicción al trabajo.

Los factores relacionados con las condiciones de trabajo tienen que ver con el contexto de seguridad ergonómica, higiénica y psicosocial que puede tener un impacto negativo en la salud de las personas durante la gestión de su actividad, ya sea por los procedimientos establecidos y/o por la organización del trabajo. En este sentido, el 47% de los docentes encuestado presenta un riesgo de impacto bajo, ya que considera que las condiciones de trabajo establecidas en la institución son buenas, por lo que las acciones de prevención deberían centrarse en garantizar el mantenimiento de este nivel; el 49% muestra un nivel de impacto moderado, ya que considera que es necesario implantar más medidas para corregir determinadas condiciones de trabajo con el fin de conseguir unas condiciones óptimas; y el 4% de docentes presenta un impacto de riesgo potencial alto, ya que considera que es necesario implantar medidas de seguridad y prevención de forma permanente con el fin de mejorar y mantener unas buenas condiciones de trabajo.

La doble presencia laboral y familiar hace referencia a las exigencias conflictivas que pueden surgir en la gestión del trabajo desde el aspecto personal y familiar, es decir, todas las situaciones que establecen la necesidad o responsabilidad de responder de manera simultánea a las exigencias del trabajo asalariado y/o del trabajo doméstico, ya sea durante el horario laboral o fuera de él. Al respecto, el 69% de los docentes encuestados tiene un riesgo de impacto bajo, ya que afirma no tener dificultades para gestionar las demandas del trabajo personal y/o familiar por separado, por lo que las acciones de prevención deben centrarse en mantener las condiciones en este nivel; el 31% tiene un nivel de impacto moderado, ya que considera necesario implementar más medidas para evitar situaciones que demanden de doble presencia laboral y familiar; y ningún docente presenta altos niveles de dificultad para gestionar las demandas y/o exigencias del entorno laboral y familiar, ya que pueden gestionarse de manera adecuada y por separado.



La estabilidad laboral y emocional se refiere al grado de apreciación que el trabajador tiene de la precariedad y futuro de su empleo, su motivación o insatisfacción con su trabajo, así como la percepción de la seguridad laboral como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que obtiene. En este sentido, el 78% de los docentes presenta un riesgo de impacto bajo, ya que manifiestan que su estabilidad laboral y emocional relacionada con las actividades que realizan en la institución es buena, por lo que las acciones de prevención deben orientarse a que el nivel se mantenga en un mínimo; el 22% presenta un nivel de impacto moderado, ya que consideran necesario implementar medidas de prevención acordes a las necesidades antes de que éstas tengan un impacto en el mediano plazo; y ningún docente presenta un impacto potencial de riesgo alto, ya que aprecian una buena estabilidad laboral y emocional en cuanto a su motivación y satisfacción con el trabajo que realizan.

Por último, la salud auto percibida se refiere al conocimiento subjetivo que tiene el trabajador sobre su estado general de salud en relación con el trabajo que realiza. En este sentido, el 78% del profesorado encuestado tiene un riesgo de impacto bajo, ya que afirma que en el momento de la encuesta se encuentra en buen estado de salud física y mental, por lo que las acciones de prevención deben centrarse en conservar las condiciones para mantener este nivel; el 13% tiene un nivel de impacto moderado, ya que considera necesario implementar más medidas para salvaguardar su salud física y mental con el fin de evitar repercusiones a medio plazo; y el 9% de los docentes considera que su salud física y mental no está en condiciones óptimas, ya que creen que es necesario implementar medidas de seguridad y prevención de forma permanente para mejorar e implementa buenas condiciones de trabajo.

**Tabla 12. Resultado General de la evaluación de Riesgo Psicosocial.**



*Elaborado por: El investigador.*

En consecuencia, la valoración global de las dimensiones y subdimensiones que componen la evaluación de riesgos psicosociales, muestra que el 80% de los docentes presenta un riesgo de impacto potencial mínimo, el 20% un riesgo de impacto potencial moderado, y ningún docente encuestado presenta un riesgo de impacto potencial alto para su Seguridad y Salud Laboral. Por lo tanto, las acciones de prevención deben orientarse a garantizar que el riesgo de impacto potencial moderado se reduzca y se mantenga al mínimo, en función de las necesidades específicas y de forma continua.

## CAPÍTULO II: PROPUESTA

### 2.1 Fundamentos teóricos aplicados

En la sociedad actual, trabajar en un mundo globalizado puede desencadenar un deterioro importante en el bienestar de las personas, por lo que es preciso desarrollar intervenciones dirigidas a prevenir y controlar los efectos que estos riesgos pueden ocasionar sobre la Seguridad y Salud Ocupacional. En este sentido y con base en el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución Política del Ecuador, el cual señala que "toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar" (Republica del Ecuador, 2008, pág. 101); se considera pertinente caracterizar y gestionar de manera específica las dimensiones que engloban esta problemática, a fin de esclarecer los conflictos sociales emergentes que ocasionan los riesgos psicosociales en los espacios laborales.

Pues como menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), los trastornos mentales y las patologías relacionadas con el trabajo se intensifican año tras año, abriendo campo al estudio e implementación de programas de control que respondan a las necesidades de una sociedad exigente, competitiva y en constante cambio. En consecuencia, el control de los factores de riesgo psicosocial (identificación, evaluación, análisis y plan de acción) es fundamental para promover ambientes de trabajo seguros y saludables, ya que a través de la estructuración y desarrollo de acciones preventivas y/o de intervención será posible contrarrestar los riesgos, en beneficio de la salud mental y promoción del bienestar emocional, psicológico y social, de acuerdo a las garantías de igualdad de oportunidades y no discriminación de las características personales y/o sociales para el desempeño normal de las actividades laborales (Ministerio de Trabajo, 2018).

Por consiguiente, para estructurar una propuesta de control, es necesario considerar las connotaciones psicosociales relacionados con las percepciones y experiencias del trabajador, las condiciones organizacionales y las situaciones de trabajo:

- **Factores psicosociales:** condiciones en el ambiente laboral interno y/o externo que bajo situaciones de intensidad o exposición, pueden causar efectos positivos y/o negativos para la salud y la seguridad del trabajador, de otras personas y de la organización, tales como: "cultura organizacional, condiciones de trabajo, factores interpersonales, condiciones ergonómicas, condiciones salariales, condiciones personales o individuales" (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 4).
- **Factores psicosociales de riesgo:** factores que pueden afectar negativamente a la salud psicológica y física del trabajador, desequilibrando su capacidad para gestionar y responder de manera adecuada a las actividades derivadas de los componentes de la actividad laboral, tales como: "sobrecarga de trabajo, presión excesiva, liderazgo controlador fuerte o débil, falta de reconocimiento, tareas exhaustivas o peligrosas, cambios y reestructuraciones organizacionales repentinas y no planificadas, horarios impredecibles, comunicación organizacional deficiente, elevada carga mental, entre otros" (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 4).
- **Riesgo psicosocial laboral:** situaciones habituales que afectan gravemente al equilibrio y la salud mental, física y social de los trabajadores, pudiendo desencadenar trastornos como: gastrointestinales, cardiovasculares y/o incluso psicopatológicos o psiquiátricos como la ansiedad, depresión, alcoholismo, esquizofrenia y estrés postraumático ocasionado por un entorno laboral autoritario lleno de abusos, violencia, acoso laboral o sexual, etc. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, pág. 5).

Así mismo, es importante considerar la sucesión de las condiciones organizacionales, de las características individuales y de las percepciones laborales que actualmente constituyen los factores psicosociales de riesgo en el trabajo, ya que su estudio establece una perspectiva coherente con la base empírica y referencial a la realidad de los trabajadores, de la organización y del contexto extralaboral, que según Toro (2002) se sustenta a partir de tres componentes:

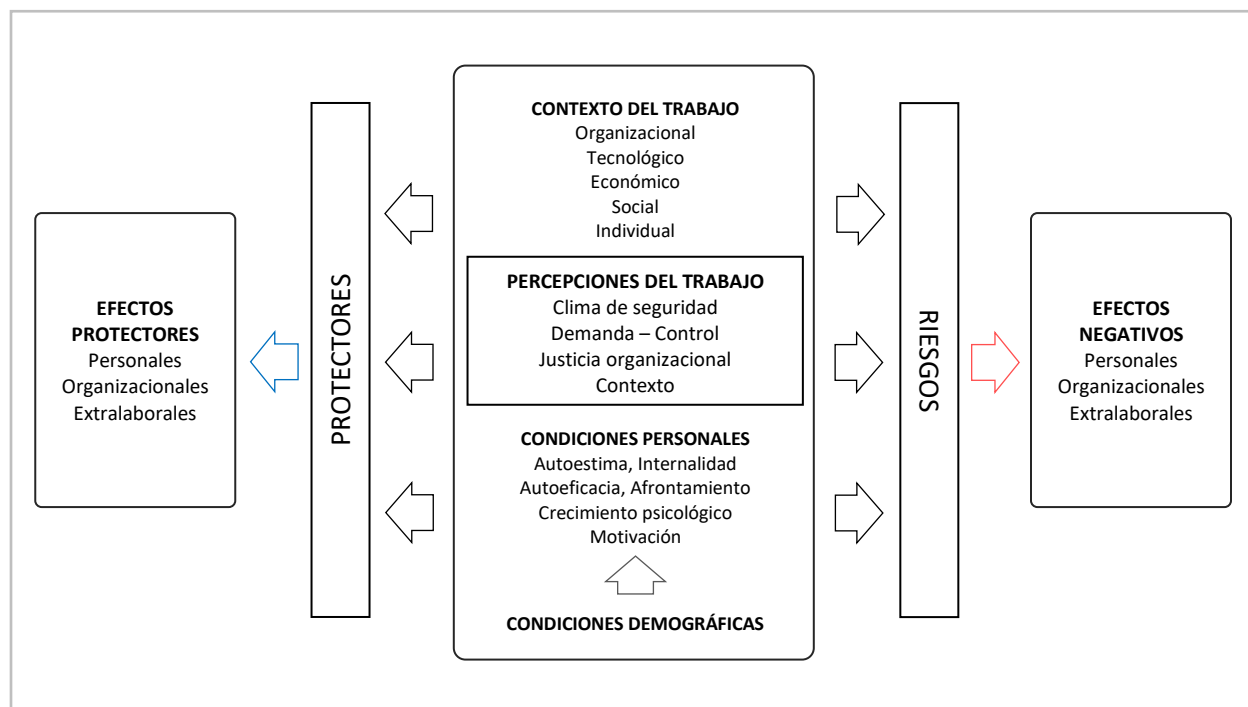
**Las Condiciones Organizacionales.** Conforman el contexto laboral en el que se desenvuelve la persona en relación con los aspectos que definen y delimitan la dependencia funcional del prestigio y restricción del rol (organizativo), así como los métodos, normas y/o procedimientos técnicos que explican o justifican las operaciones (tecnológico), la gestión de las compensaciones y beneficios derivados del trabajo (económico), las relaciones interpersonales o colectivas de cooperación, competencia, cohesión interpersonal o grupal (social), y las competencias, habilidades y demás condiciones que se esperan para la productividad (individual).

**Las Condiciones Personales.** Establecen las particularidades, rasgos, condiciones y características individuales tales como: autoestima, locus de control, autoeficacia, equilibrio emocional, afrontamiento, crecimiento psicológico, motivación, así como condiciones demográficas que no suelen estar bajo el control directo del trabajador o de la organización, pero que condicionan la vida de las personas con una elevada proporción de riesgos y/o, por el contrario, la estimulación de factores de protección que benefician el rendimiento y la productividad laboral.

**Las Percepciones del Trabajo.** Constituyen los resultados relevantes de la interacción entre la persona y el contexto laboral (organizativo, tecnológico, económico, social e individual), el clima de seguridad, la percepción de la justicia organizativa, la percepción de la relación entre la demanda del trabajador, así como la evaluación del proceso perceptivo que puede reflejar

desajustes reveladores de riesgos psicosociales o, por el contrario, ajuste, armonía y equilibrio como fundamento protector. A continuación, se analiza la ilustración gráfica de este modelo:

**Gráfico 1.** Modelo conceptual de factores psicosociales en el trabajo.



*Fuente:* Toro Álvarez (2002).

El entorno laboral presenta un conjunto de factores para el trabajador (contexto laboral), estas condiciones son sometidas a un proceso de valoración (percepciones laborales), que en función de las particularidades del trabajador (condiciones personales), pueden desencadenar riesgo psicosocial o convertirse en factores protectores. (Toro, 2002)

Por consiguiente, para implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales en espacios laborales, es necesario considerar las actividades enfocadas a la sensibilización, socialización, evaluación, identificación, estructuración, desarrollo y acción preventiva o de intervención que monitoree y contribuya con los procesos de mejora continua en el manejo de riesgos los psicosociales en espacios laborales, de acuerdo a las siguientes fases:

- **Preparación:** desarrollo del cronograma e identificación de herramientas e instrumentos a aplicar para el estudio y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.
- **Identificación de la metodología:** designación específica de las técnicas e instrumentos válidos y fiables para evaluar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.
- **Evaluación de riesgo psicosocial:** aplicación del instrumento seleccionado para el estudio, en consideración del espacio físico y/o medio digital establecido para la viabilidad de las instrucciones, confidencialidad y recolección de datos.
- **Análisis de resultados:** diagnóstico detallado de los resultados obtenidos sobre la evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la empresa.
- **Plan de acción:** estructuración de las acciones y medidas necesarias para la intervención, prevención y control de los factores de riesgos psicosociales en espacios laborales (recursos humanos, materiales, económicos, etc.).
- **Acción y desarrollo de medidas:** en esta fase se desarrollarán las medidas preventivas y/o de intervención indicadas en el plan de acción, centrándose en un proceso de mejora continua para garantizar la prevención de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al objetivo general de la Guía para la implementación del Programa de prevención de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo, que señala: "prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en las personas físicas y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones y organismos públicos para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y empleados" (pág. 7); la gestión preventiva debe orientarse a la adopción e implantación de buenas prácticas para mejorar de manera continua.

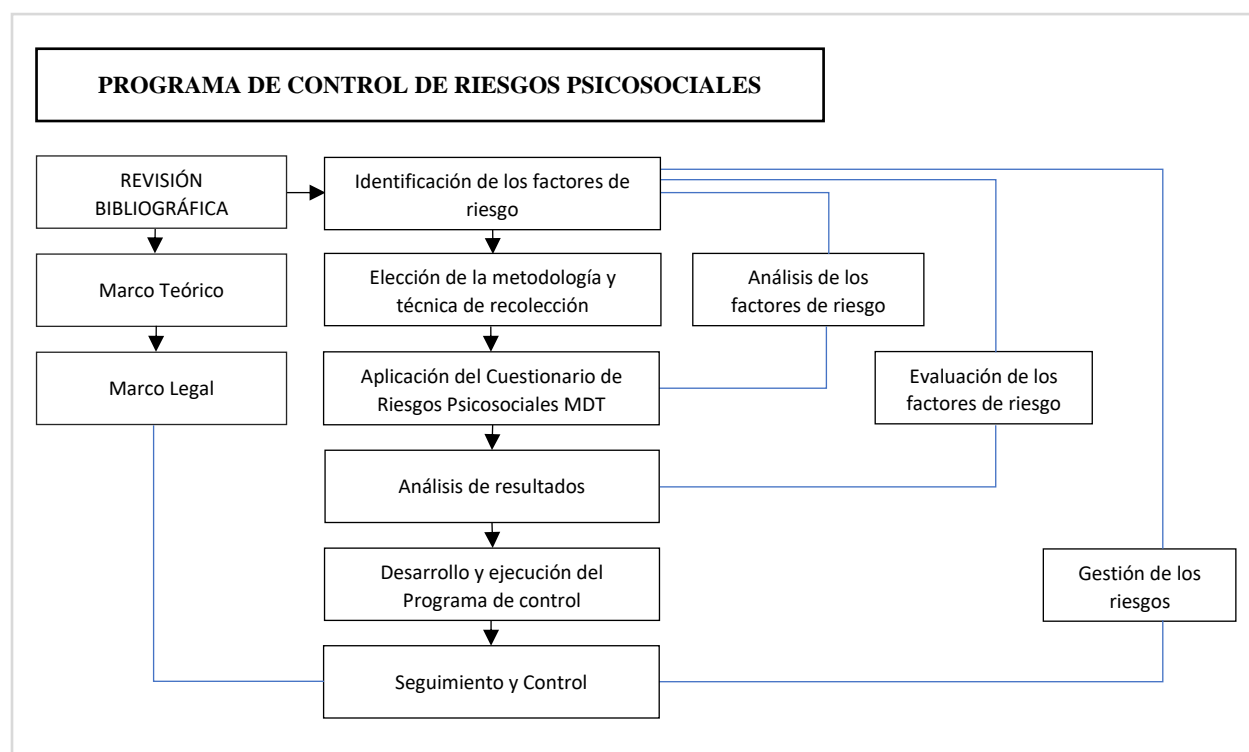
## 2.2 Descripción de la propuesta

La propuesta de este estudio contempla el diseño de un Programa de Control de Riesgos Psicosociales para el personal docente de la Unidad Educativa Corazón de María, con el objetivo de establecer pautas de prevención, intervención y acción oportuna a los factores de riesgo psicosocial identificados en la fase de diagnóstico, consolidación y análisis de resultados.

### a) Estructura general

El esquema gráfico presenta el programa de control establecido como propuesta de prevención, intervención y/o control de riesgos psicosociales en espacios laborales, según las directrices establecidas por las Notas Técnicas de Prevención y la Guía del Ministerio de Trabajo.

**Gráfico 2.** Estructura general del diseño del Programa de Control.



**Fuente:** Elaboración propia con base NTP 702 y Guía del MDT.



**b) Explicación del aporte**

Un ambiente de trabajo es saludable cuando existe un completo estado de bienestar integral (OMS, 2010). Desde esta consideración, el Programa de control que se detalla en este documento contempla un plan de acción con medidas necesarias para prevenir los riesgos psicosociales, mejorar de manera continua y promover la Seguridad y Salud mental, física y social del personal docente de la Unidad Educativa Corazón de María.

- Aumentar la motivación y satisfacción personal.
- Generar conciliación laboral, personal, familiar y social.
- Evitar absentismo, presentismo e intenciones de abandono.
- Aumentar la productividad, satisfacción y compromiso laboral.
- Desarrollar consciencia preventiva y hábitos de trabajo saludables.
- Contribuir al cumplimiento de la normativa legal establecida en el país.

Así, los objetivos planteados en esta propuesta pretenden sensibilizar y apoyar en el control de los riesgos psicosociales y riesgos asociados a la Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando que el ser humano es el activo más importante para la construcción y desarrollo productivo de la sociedad. Por esta razón, la implementación, ejecución y promoción de la cultura preventiva es fundamental e ineludible para todos los actores involucrados en el ámbito relacionado al trabajo (empleador, trabajadores, autoridades, sociedad, etc.), para intervenir con acciones planificadas de manera sistemática para dar solución a los problemas identificados, desde un enfoque flexible y adaptable a las necesidades individuales, grupales y organizacionales en cualquier nivel de la Institución, favoreciendo el desarrollo de competencias, habilidades y calidad de vida de los docentes de la Unidad Educativa Corazón de María.

## **DIMENSIÓN: ACOSO LABORAL**

**Objetivo:** Promover valores y modalidades de comunicación, relaciones interpersonales y demandas laborales saludables, mediante la sensibilización, intervención, promoción y monitoreo de una cultura institucional de tolerancia cero al acoso laboral.

### **Actividades propuestas:**

- Instaurar un protocolo de actuación y compromiso laboral para persuadir, monitorear, sancionar y reparar todos los tipos de acoso laboral evidenciados en la Institución.
- Establecer un canal interno para la recepción imparcial e investigación oportuna de las denuncias (oficinas de bienestar institucional).
- Promover campañas sobre derechos y obligaciones, así como talleres de difusión sobre actitudes, comportamientos y acciones positivas para hacer frente al acoso laboral.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros de acuerdo a las normas de respeto establecidas en el código ético de la Institución.
- Evitar las preferencias y distribuir las actividades laborales de forma equitativa y en función de las capacidades de los docentes.
- Establecer reuniones individuales y/o grupales en cada nivel académico de la Institución para evaluar las medidas implementadas y analizar sugerencias de mejora.

## **DIMENSIÓN: LIDERAZGO**

**Objetivo:** Promover el desarrollo de competencias personales y habilidades sociales para coordinar, motivar y retroalimentar la gestión del trabajo y la consecución de objetivos, mediante la sensibilización, intervención, monitoreo y promoción de la autoridad y liderazgo constructivo.

### **Actividades propuestas:**

- Promover talleres de formación sobre el manejo de personal, comunicación asertiva y liderazgo productivo en cada una de las áreas y entornos académicos de la Institución.

- Establecer reuniones de área para fomentar el reconocimiento laboral, la participación oportuna y la retroalimentación constructiva sobre la gestión y coordinación del trabajo.
- Desarrollar talleres interactivos de apoyo, soporte, retroalimentación y/o actualización de conocimientos, habilidades y competencias para la gestión laboral de los docentes en sus puestos de trabajo.
- Establecer reuniones de valoración y/o análisis de mejora continua para establecer un liderazgo constructivo.

### **DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Objetivo:** Promover la comunicación, organización y designación asertiva de las actividades de trabajo, a través de la sensibilización, intervención, seguimiento y promoción de las capacidades y posibilidades para gestionar la productividad y el logro de los objetivos.

#### **Actividades propuestas:**

- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, mediante reuniones periódicas en cada una de las áreas de la Institución, para analizar las limitaciones en la asignación de funciones y tareas, el cumplimiento de metas y objetivos, así como la comunicación de logros alcanzados.
- Determinar los mecanismos de comunicación para informar sobre la organización, designación y procedimientos necesarios para gestionar y/o adaptarse a los cambios que puedan surgir en el desempeño de las actividades laborales.
- Asignar y distribuir los equipos, herramientas y materiales necesarios para gestionar las demandas de la actividad laboral.

### **DIMENSIÓN: SALUD AUTO PERCIBIDA**

**Objetivo:** Promover entornos y estilos de vida saludables, a través de la sensibilización, intervención, seguimiento y promoción de actividades y condiciones de trabajo idóneas y adecuadas para la gestión laboral.

**Actividades propuestas:**

- Desarrollar campañas y talleres de sensibilización, motivación y promoción de hábitos y estilos vida saludables para el bienestar físico, mental y social.
- Establecer mecanismos de diálogo abierto, constante y bidireccional para gestionar actividades y condiciones de trabajo saludables que promuevan la calidad de vida de los docentes.
- Establecer un cronograma de verificación y seguimiento de las actividades y condiciones de trabajo en cada área de la institución, con el fin de evaluar, retroalimentar o establecer procesos de mejora continua.

**DIMENSIÓN: SOPORTE Y APOYO**

**Objetivo:** Proporcionar apoyo y asistencia para gestionar las demandas y requerimientos de actividad laboral y/o extralaboral, a través de la sensibilización, intervención, seguimiento y promoción de acciones técnicas y recursos administrativos.

**Actividades propuestas:**

- Establecer reuniones, mesas redondas o grupos de discusión para considerar los mecanismos de ayuda, apoyo o solución a las demandas y necesidades (qué, cómo y cuándo), individuales o grupales de los docentes en la actividad laboral y/o extralaboral.
- Ejecutar talleres interactivos y actividades lúdicas para fomentar el trabajo en equipo, la colaboración, el apoyo y el diálogo entre compañeros, con el objetivo de potenciar las fortalezas y mitigar las debilidades del grupo.
- Establecer canales de acceso y comunicación interna para brindar apoyo, solidaridad, conciliación y preocupación por el bienestar personal, familiar y social.

## **DIMENSIÓN: CONDICIONES DEL TRABAJO**

**Objetivo:** Promover condiciones de trabajo seguros y saludables mediante la intervención, monitoreo y promoción de espacios ergonómicos, higiénicos y psicosociales adecuados para la gestión laboral.

### **Actividades propuestas:**

- Establecer un calendario para monitorear y verificar el estado de los espacios y entornos físicos de la institución, como oficinas administrativas, aulas de clases, auditorios, salas multimedia, baños, puertas de acceso, espacios de recreación, etc.
- Gestionar una lista de chequeo para monitorear la funcionalidad de los equipos, herramientas e instrumentos necesarios para la ejecución de la actividad laboral, a fin de establecer los ajustes necesarios para evitar accidentes y/o enfermedades ocupacionales.

## **DIMENSIÓN: RECUPERACIÓN**

**Objetivo:** Promover la recuperación física y mental de los docentes antes, durante y después de la jornada laboral, mediante la sensibilización, intervención, seguimiento y promoción de espacios de esparcimiento y actividades recreativas en la Institución.

### **Actividades propuestas:**

- Adecuar un espacio físico (cafetería o sala de descanso) destinado a gestionar pausas de periodo corto para renovar y recuperar energía.
- Promover varios periodos de descanso (pausas activas) en función de las actividades designadas en cada área de trabajo.
- Establecer los horarios de trabajo en consideración del tiempo necesario para recuperar energía física y mental.

## **DIMENSIÓN: ACOSO DISCRIMINATORIO**

**Objetivo:** Promover valores de inclusión y equidad laboral, a través de la sensibilización, intervención, seguimiento y promoción del principio de igualdad y prohibición de toda forma de acoso y discriminación en el trabajo.

### **Actividades propuestas:**

- Promover campañas de sensibilización y talleres de difusión sobre actitudes, comportamientos y acciones positivas para hacer frente al acoso discriminatorio.
- Distribuir las actividades laborales de forma equitativa, evitando preferencias por razones de género, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, nacionalidad, opinión política, etc.
- Establecer mecanismos de notificación y respuesta efectiva para indagar y sancionar todos los tipos de acoso discriminatorio identificados en la Institución.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros de acuerdo a las normas de respeto y reconocimiento de las diferencias humanas.

## **DIMENSIÓN: ACOSO SEXUAL**

**Objetivo:** Promover los valores de igualdad y respeto a la dignidad e integridad física, psíquica y moral de mujeres u hombres, a través de la sensibilización, intervención, vigilancia y promoción de un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseables.

### **Actividades propuestas:**

- Establecer un protocolo de actuación laboral para persuadir, monitorear, sancionar y reparar todos los tipos de acoso sexual evidenciados en la Institución.
- Establecer canales internos para la recepción imparcial e investigación oportuna de las denuncias (oficinas de bienestar institucional, buzones y correos específicos para este fin, etc.).
- Promover campañas de sensibilización y talleres de difusión para prevenir conductas sexuales que atenten contra la integridad física, psicológica y moral de los docentes.

- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros de acuerdo a las normas de respeto establecidas en el código ético de la Institución.
- Establecer reuniones periódicas individuales y en grupo para evaluar las medidas implementadas y analizar sugerencias de mejora.

### **DIMENSIÓN: MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL**

**Objetivo:** Promover la participación de los docentes en las decisiones relacionadas con la actividad y organización del trabajo, mediante la sensibilización, monitoreo, intervención y promoción de espacios de opinión y discusión.

#### **Actividades propuestas:**

- Socializar los parámetros y lineamientos establecidos para el desempeño de las actividades laborales, con el fin de no generar especulaciones o malos entendidos.
- Establecer espacios de discusión para debatir abiertamente problemas comunes, diferencias de opinión y aportaciones para mejorar las actividades y la organización del desempeño laboral.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros de las diferentes áreas de la Institución.

### **DIMENSIÓN: DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

**Objetivo:** Promover el desarrollo personal y profesional de los docentes, mediante la sensibilización, intervención, monitoreo y promoción del reconocimiento, capacitación, entrenamiento y formación.

#### **Actividades propuestas:**

- Establecer y gestionar un plan de desarrollo profesional, que evalúe las competencias y habilidades, establezca objetivos de carrera, desarrolle estrategias y gestione los recursos necesarios para alcanzar las metas y los objetivos.

- Impartir talleres de empoderamiento personal y profesional, para potenciar las aptitudes, actitudes, habilidades y conocimientos para gestionar las exigencias del entorno laboral.

### **DIMENSIÓN: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)**

**Objetivo:** Gestionar de manera adecuada las actividades laborales y personales, mediante la sensibilización, intervención, seguimiento y promoción de acuerdos institucionales y planificación del trabajo.

#### **Actividades propuestas:**

- Mejorar la planificación y distribución de las actividades laborales, para evitar divisiones entre el trabajo remunerado y las actividades familiares y personales.
- Establecer un acuerdo de permiso específico, basado en la pertinencia y necesidad de resolver situaciones familiares y/o personales del profesor.

### **DIMENSIÓN: CARGA Y RITMO DE TRABAJO**

**Objetivo:** Mitigar el agotamiento físico y mental de los docentes, mediante la sensibilización, intervención, monitoreo y promoción del tiempo y recursos necesarios para gestionar las actividades asignadas.

#### **Actividades propuestas:**

- Evaluar el tiempo asignado para realizar las actividades, en función de la dificultad, la cantidad y los recursos requeridos.
- Estructurar y distribuir las actividades y tareas de trabajo de forma equilibrada, evitando esfuerzos intensos y continuados (físicos y/o mentales) durante la jornada laboral.
- Desarrollar programas de formación y/o actualización de conocimientos para el uso de herramientas tecnológicas.



**DIMENSIÓN: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL**

**Objetivo:** Promover un buen clima laboral, mediante la sensibilización, intervención, monitoreo y promoción del bienestar laboral, emocional y económico.

**Actividades propuestas:**

- Establecer las oportunidades de desarrollo, motivación e interés por las ideas, las iniciativas y perspectivas de carrera relacionadas con la estabilidad salarial.
- Fomentar el trabajo en equipo, el reconocimiento, la aceptación y valoración entre compañeros.

**DIMENSIÓN: ADICIÓN AL TRABAJO**

**Objetivo:** Promover el equilibrio entre el trabajo y las actividades personales, mediante la sensibilización, intervención, monitoreo y organización del tiempo para realizar las facetas de la vida cotidiana.

**Actividades propuestas:**

- Revisar la planificación de actividades laborales diarias, a fin de mantener un equilibrio entre el trabajo y las actividades personales.

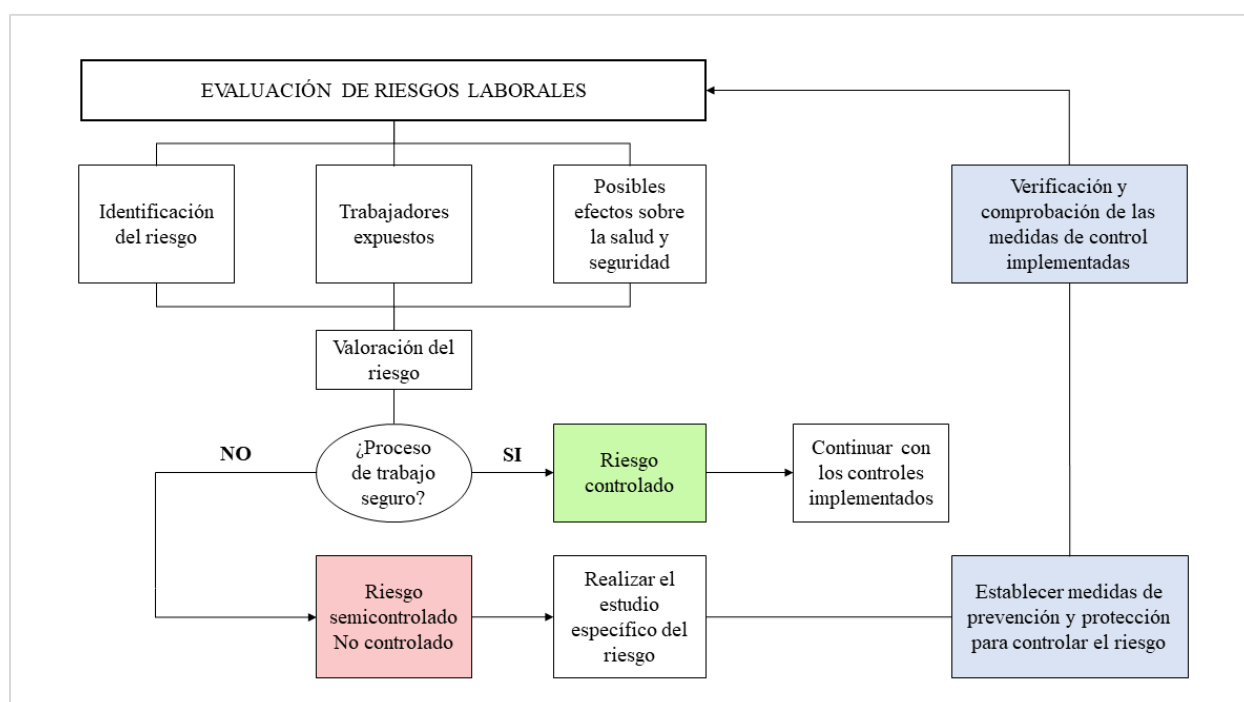
**c) Estrategias y/o técnicas**

Esta propuesta despliega estrategias dirigidas a la prevención, intervención y control de los riesgos psicosociales identificados en los docentes de la Unidad Educativa Corazón de María, de acuerdo al contexto de la estructura y organización institucional, así como de la revisión de documentos, reglamentos y directrices establecidos por el Ministerio de Trabajo:

- Sensibilización y socialización del programa de prevención y control, a través de talleres, presentaciones, infografías, videos informativos, carteleras y demás instrumentos digitales y/o físicos que contribuyan a resaltar la importancia de identificar, evaluar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales y riesgos asociados en el ambiente laboral.
- Aplicación del Cuestionario de Evaluación de riesgos psicosociales en los espacios laborales, mediante su descripción, determinación resolutive y reconocimiento a las consideraciones éticas, de confidencialidad y de aceptación a los objetivos planteados.
- Socialización de los resultados identificados en la evaluación en general y por cada una de las dimensiones, así como la estructuración y desarrollo de las medidas preventivas y/o estratégicas de intervención (qué se hará y cómo se hará), vinculadas al plan de acción para mitigar y/o reducir los riesgos encontrados en la institución; considerando el ámbito de aplicación según las necesidades individuales y/o grupales de los trabajadores, así como de los recursos necesarios para la participación, consulta, acompañamiento y protección.
- Seguimiento de las medidas preventivas y/o de intervención implementadas en el programa de control de riesgos psicosociales para el personal docente de la institución, con el fin de monitorear y verificar su eficacia siendo parte del proceso de mejora continua, así como para comparar datos y establecer informes de reevaluación.

En este sentido, esta propuesta propone acciones para abordar los riesgos psicosociales identificados y generar oportunidades que contribuyan a establecer procesos de mejora continua, de acuerdo con el análisis y comprensión de las fuentes subyacentes al daño, como paso previo a establecer las acciones necesarias para controlar de manera proactiva y eficiente los riesgos psicosociales evidenciados en los procesos laborales del día a día de la Institución.

**Gráfico 3.** *Proceso de mejora continua en la evaluación de riesgos.*



*Fuente:* Guía de Costa Rica para la elaboración del programa de Salud Ocupacional.

El proceso inicia con la identificación de los riesgos que pueden causar posibles efectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores expuestos; estableciendo una valoración de si el proceso de trabajo es seguro, si el riesgo está controlado se continúa con los controles implantados o por el contrario, si el riesgo está semi controlado o no controlado, se realiza un estudio específico para establecer nuevas medidas de prevención que aumenten la eficacia y las oportunidades de mejora de acuerdo a la verificación y comprobación de las medidas de control implementadas.

### 2.3 Validación de la propuesta

Para la implementación del Programa de Control de Riesgos Psicosociales en los espacios de trabajo de la Unidad Educativa Corazón de María de la ciudad de Quito, esta propuesta conceptualizó su validez a través del juicio y criterio de especialistas en el tema, a fin de ratificar su idoneidad y eficacia. Para ello, seleccionó a profesionales que, por su formación académica y experticia en el tema, reviso el programa de control de riesgos psicosociales y emitieron su criterio de conformidad (Anexo 3; 4; 5), de acuerdo a los siguientes parámetros:

**Tabla 13.** *Criterios de validación por especialistas.*

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

*Fuente: Universidad Israel*

**Tabla 14.** *Profesionales especialistas.*

PROFESIONAL	TÍTULOS ACADÉMICOS	N° SENESCYT
Dr. Ponce Perugachi Edwin Vinicio, PhD	• PhD en Ciencias de la Salud en el trabajo	• 48419101
	• Magister Seguridad, Salud y Ambiente	• 1038-11-728795
	• Magister en desarrollo del talento humano	• 1005-12-742108
	• Doctor en Psicología Educativa	• 1005-02-254458
	• Licenciado en Psicología Educativa y Orientación	• 1005-11-1067214
Dr. Arteaga Betancourth Jorge Herman	• Doctor en Psicología Clínica	• 1005-09-881755

*Fuente: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.*

## 2.4 Matriz de articulación de la propuesta

**Tabla 15.** *Matriz de articulación de la propuesta.*

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTO APLICADO
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	Revisión y análisis sistemático de libros físicos y digitales, artículos y revistas académicas y científicas.	Enfoque cuantitativo no experimental, de carácter documental y de campo a nivel descriptivo y transeccional.	Encuesta estructurada para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales.	Análisis de las dimensiones que constituyen los factores de riesgo psicosocial identificados en la población objeto de estudio, con el fin de establecer acciones preventivas de sensibilización y hábitos de trabajo saludables que contribuyan al bienestar, la satisfacción, el compromiso, la productividad y la conciliación laboral, personal, familiar y social.	Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales (Ministerio de Trabajo).
	Ministerio del Trabajo (Seguridad, Salud y gestión integral de riesgos).	Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.	Herramienta de tabulación del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.		
PROPUESTA	Ministerio del Trabajo (Programa de prevención de riesgos psicosociales).	Análisis sistemático de documentos académicos y estudios científicos.			
	Ministerio del Trabajo (Guía para la implementación del Programa de prevención de riesgos Psicosociales).				
	Notas técnicas de prevención.				

*Fuente:* Elaboración propia

## CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos a través del proceso de investigación, se concluye:

La valoración global de las dimensiones y subdimensiones que componen la evaluación de riesgos psicosociales gestionada en la Unidad Educativa Corazón de María, muestra que la mayoría de los docentes presentan riesgo psicosocial de impacto potencial mínimo; sin embargo, al considerar las características individuales y grupales para afrontar las condiciones, situaciones y demandas del trabajo cotidiano, se concluye la necesidad de establecer acciones de prevención encaminadas a controlar y mitigar el porcentaje de riesgo psicosocial de impacto medio y alto identificado en la Institución.

Así mismo, se concluye que un ambiente de trabajo es seguro y saludable cuando existe bienestar integral en todas sus partes, por lo cual se deduce que un programa de control de riesgos psicosociales es eficiente, adecuado y oportuno cuando contempla acciones encaminadas a generar conciliación laboral, personal, familiar y social que incremente la satisfacción personal y evite el ausentismo, presentismo e intenciones de abandono; así como para que aumente la productividad y el compromiso laboral para el desarrollo de conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros y saludables que contribuyan al cumplimiento de la normatividad legal establecida en el país.

Por último, se concluye que este trabajo de investigación considera al ser humano como el activo más importante para la construcción y desarrollo productivo de la sociedad, ya que el desarrollo de competencias, habilidades y estrategias cognitivas y conductuales de prevención y control propuestas en este estudio, fueron validadas bajo el criterio de especialistas con amplio conocimiento y experiencia en el tema.

## RECOMENDACIONES

En consideración que los factores de riesgo psicosocial afectan de diferente manera el estado de bienestar y competencia laboral de los docentes de la Institución, es recomendable promover el desarrollo de actividades cognitivas y conductuales orientadas a crear expectativas y resultados positivos en la prevención y control de los riesgos psicosociales en el contexto de sus espacios laborales, mediante el desarrollo y ejecución de las acciones establecidas de manera estratégica para activar, fortalecer y consolidar los medios y recursos necesarios que resguarden al trabajador frente a situaciones y/o condiciones laborales de riesgo para su salud y seguridad.

Para gestionar los factores de riesgo psicosocial identificados con potencial de impacto alto y medio, se recomienda promover de manera continua el desarrollo de medidas correctivas, preventivas y control que adopten estrategias y recursos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales de manera segura y saludable, ya que esto influirá de manera significativa sobre el bienestar personal, familiar y social, así como en la conciliación, el rendimiento laboral y el equilibrio entre la vida profesional y personal.

De manera similar, se recomienda promover investigaciones relacionadas con el tema, puesto que es evidente e inevitable el surgimiento de nuevas demandas y necesidades laborales del mundo competitivo en constante cambio y evolución. Por último, se recomienda emplear el Cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales MDT, como punto de partida (diagnóstico inicial) para desarrollar evaluaciones más específicas en aquellas dimensiones que presenta mayor deficiencia, con el fin de mejorar y diseñar sistemas de trabajo compatibles con la prevención de riesgos y la promoción de espacios seguros y saludables para los docentes y todos los actores que conforman la comunidad educativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cortez, M. (2012). *Seguridad e Higiene del trabajo. Técnica de Prevención de Riesgos* (Decima ed.). Madrid: Tebar.
- Cox, T. (2000). El desarrollo de una versión en español de la Escala de Desgaste del Cuestionario de Bienestar General (GWBQ). *Revista Española de Psicología*, 94-102.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). Work-related stress in nursing: Controlando el riesgo para la salud. *International Labour Office*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico, México: MrGraw-Hill.
- IESS. (2011). Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo. *Resolución del IESS 390*.
- INEN. (2022). *NTE INEN-ISO 45003. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Seguridad y salud psicológicas en el trabajo - Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales* (Primera ed.). Quito: Servicio Ecuatoriano de Normalización.
- INSST. (1998). Factores psicosociales y de organización.
- INSST. (2006). NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- INSST. (2012). NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- INSST. (2012). NTP 944. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes.
- INSST. (2018). El Efecto Sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Una visión general.
- INSST. (2022). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- INSST. (s.f.). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- Jaramillo, F. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho de Trabajo:¿una figura aplicable en el Derecho Ecuatoriano?
- Leka, S., & Cox, T. (2008). El marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales. *El marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales: PRIMA-EF*, 1-16.
- López Palomar, M., García Cueva, S. A., & Pando Moreno, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *51(16)*, 164-169.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y riesgos laborales Psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. *Quito*, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Decisión 584*.
- Ministerio de Trabajo. (16 de Diciembre de 2012). Código de trabajo, Codificación 17. *Registro Oficial Suplemento 167*.



- Ministerio de Trabajo. (2017). Normativa erradicación de la discriminación. *Acuerdo Ministerial 82*.
- Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Quito, Ecuador*.
- Ministerio de Trabajo. (2018). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión integral de riesgos* , 1-21.
- Naula, J. (2022). Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud. (*Master's thesis*). Universidad Tecnológica Israel, Quito, Ecuador.
- Naula, J. (2022). Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud. (*Tesis de Maestría*). Universidad Tecnológica Israel, Quito.
- OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.
- OIT. (2013). La organización del trabajo. *Ilo.org*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- OIT. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (Vol. IIV). Ginebra.
- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.
- OMS. (2017). Día mundial de la salud. *Salud mental en el trabajo*. Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13994:dia-mundial-de-la-salud-mental-2017-salud-mental-en-el-trabajo&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13994:dia-mundial-de-la-salud-mental-2017-salud-mental-en-el-trabajo&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
- OMS. (16 de Septiembre de 2021). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Pérez , J. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *INSST*, 1-5.
- Pineida, C. (2020). *Nivel de estrés académico de los estudiantes de Psicología Educativa y Orientación de la Universidad Central del Ecuador*. Quito: UCE.
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. (*Master's thesis*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Republica del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. (4. Registro oficial Nro, Ed.) Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador.
- Secretaría Central de ISO. (2018). *Norma Internacional ISO 45001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso*. Ginebra: Suiza.
- Sierra , H. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista de Derecho*(35), 8-27.

- Toro, F. (2002). Desempeño y productividad. (Cincel, Ed.) *Contribuciones de la psicología ocupacional*.  
Obtenido de <http://www.cincel.com.co/portafolio-servicios/2013-04-10-20-06-58.html>
- Torresano Galarza, I., Tocto Villarreal, B., & Peñaloza Montenegro, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45-58.
- Velandia , S., & Torres, J. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*(13), 39-45.

## ANEXOS

### *Anexo 1. Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios laborales.*

<b>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES</b>	
<p><b>OBJETIVO:</b> Evaluar los factores de riesgo psicosociales para establecer acciones de prevención y promoción de la salud y bienestar laboral.</p>	
<p>Instrucciones para completar el cuestionario:</p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El cuestionario es confidencial, la información obtenida se guardará y empleará con estricta cautela.</li> <li>2. Completar todo el cuestionario, requiere entre 10 a 15 minutos.</li> <li>3. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar.</li> <li>4. Marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario seleccionando una respuesta.</li> <li>5. No existen respuestas correctas o incorrectas.</li> <li>6. Evite distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicite asistencia al facilitador.</li> <li>7. Por favor sea sincero en su respuesta.</li> </ol>	
<p>Muchas gracias por su colaboración</p>	

<b>DATOS GENERALES</b>				
Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
	Educación básica		Tercer nivel	
	Educación media		Cuarto nivel	
	Bachillerato		Otro	
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0 - 2 años		11 - 20 años	
	3 - 10 años		Igual o superior a 21 años	
Edad del trabajador o servidor:	18 - 24 años		44 - 52 años	
	25 - 34 años		Igual o superior a 53 años	
	35 - 43 años			
Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>					<b>Puntos</b>

<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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>Puntos</b>

<b>LIDERAZGO</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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>Puntos</b>

<b>MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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>Puntos</b>	

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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>Puntos</b>	

<b>RECUPERACIÓN</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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>Puntos</b>	

<b>SOPORTE Y APOYO</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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>Puntos</b>

<b>OTROS PUNTOS IMPORTANTES</b>		Completamente de acuerdo (4)	Parcialmente de acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N°	Ítem				
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>Puntos</b>	

<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>	
59	

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PUNTAJE GENERAL</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO ALTO</b>
Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 2: Desarrollo de competencias		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 3: Liderazgo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Dimensión 4: Margen de acción y control		13 a 16	8 a 12	4 a 7
Dimensión 5: Organización del trabajo		18 a 24	12 a 17	6 a 11
Dimensión 6: Recuperación		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Dimensión 7: Soporte y apoyo		16 a 20	10 a 15	5 a 9
Dimensión 8: Otros puntos importantes		73 a 96	49 a 72	24 a 48
<b>RESULTADO GLOBAL</b>		175 a 232	117 a 174	58 a 116

Anexo 2. Validación por criterio de especialistas.

### VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo:** Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María.

**Autor del Trabajo:** Pineida Yanacallo Cristian Danilo.

**Fecha:** 13/03/2023

**Objetivo General:** Diseñar un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María.

1. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos de los factores de riesgos psicosociales.
2. **Objetivo específico 2:** Identificar los factores de riesgo psicosociales predominantes en los docentes de la Unidad Educativa Corazón de María de la ciudad de Quito.
3. **Objetivo específico 3:** Establecer medidas para controlar los riesgos psicosociales identificados.
4. **Objetivo específico 4:** Validar el programa de control de riesgo psicosocial por juicio de expertos.

**Datos del Experto:**

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Experiencia
Ponce Perugachi Edwin Vinicio	1001591013	PhD. Doctor en Ciencias de la Salud en el trabajo.	26 años

**Criterios de evaluación:**

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



## VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo:** Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María.

**Autor del Trabajo:** Pineida Cristian

**Fecha:** 13/03/2023

**Objetivo General:** Diseñar un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María.

1. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos de los factores de riesgos psicosociales.
2. **Objetivo específico 2:** Identificar los factores de riesgo psicosociales predominantes en los docentes de la Unidad Educativa Corazón de María de la ciudad de Quito.
3. **Objetivo específico 3:** Establecer medidas para controlar los riesgos psicosociales identificados.
4. **Objetivo específico 4:** Validar el programa de control de riesgo psicosocial por juicio de expertos.

### Datos del Experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Experiencia
Arteaga Betancourth Jorge Hernan	1707839732	Doctor en Psicología Clínica	30 años

### Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes 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	FIRMA DIGITALMENTE POR JORGE HERNAN ARTEAGA BETANCOURTH NOMBRE DE REGISTRO/IDENTIFICACION: JORGE HERNAN ARTEAGA BETANCOURTH SERIE/NUMERO: 171022230-41 ENTIDAD DE CERTIFICACION DE INFORMACION: SECURITY DATA S.A.S. C=EC Fecha: 2023.03.13 13:58:52
----------	---	-------------	--	-------------------	---

