



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del artículo

Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal que labora en la
Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí

Línea de Investigación:

Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.

Campo amplio de conocimiento:

Servicios

Autor/a:

Mary Angeles Zambrano Romero

Tutor/a:

Mg. Fausto German Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2024

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 plan de control de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí.

Elaborado por: Mary Angeles Zambrano Romero, de C.I: 1350610562, 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, 11 de septiembre de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Mary Ángeles Zambrano Romero con C.I: 1350610562, autor/a del proyecto de titulación denominado: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí. 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, 11 de septiembre de 2024

Mary Zambrano.R

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	7
Contextualización del tema	7
Problema de investigación	8
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	9
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	11
1.1. Contextualización general del estado del arte	11
1.2. Proceso investigativo metodológico	16
1.3. Análisis de resultados.....	17
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	29
2.1. Fundamentos Teóricos aplicados	29
2.2. Descripción de la Propuesta.....	32
2.3. Validación de la propuesta.....	39
2.4. Matriz Articulación de la Propuesta	41
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS.....	46
Anexo 1. Oficio solicitando la aplicación de la encuesta.....	46
Anexo 2. Autorización de la Autoridad de la Unidad Educativa “San Francisco de Sales”	47
Anexo 3. Formatos de las encuestas:.....	48
Anexo 4. Validación por expertos.....	57

Índice de tablas

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial	12
Tabla 2. Resultados de la evaluación psicosocial intralaboral	18
Tabla 3. Resultados de la Evaluación de Burnout	26
Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial	31
c. Tabla 5. PLAN DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIAL: INTRALABORAL	34
e. Tabla 6. PLAN DE CONTROL: BURNOUT	38
Tabla 8 Matriz de articulación	41

Índice de figuras

Figura 1. Demandas ambientales y esfuerzo físico	18
Figura 2. Demandas cuantitativas.....	19
Figura 3. Demandas de carga mental.....	19
Figura 4. Demandas de la jornada laboral	20
Figura 5. Influencia del trabajo sobre el entorno laboral	20
Figura 6. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	21
Figura 7. Control y autonomía del trabajo	21
Figura 8. Participación y manejo del cambio	22
Figura 9. Claridad del rol	22
Figura 10. Capacitación.....	23
Figura 11. Características de liderazgo.....	23
Figura 12. Relaciones sociales en el trabajo.....	24
Figura 13. Retroalimentación del desempeño	24
Figura 14. Reconocimiento y compensación.....	25
Figura 15. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	25
Figura 16. Demandas emocionales	26
Figura 17. Cansancio Emocional	26
Figura 18. Despersonalización	27
Figura 19. Realización personal	27

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Los riesgos laborales se encuentran latentes en todas las actividades profesionales; por ende, los trabajadores siempre están expuestos a contraer enfermedades o a tener accidentes. Por esta razón, el presente trabajo pretende identificar los riesgos psicosociales que el personal administrativo, docente y de mantenimiento se encuentran sometidos en sus actividades laborales, con el fin de plantear medidas de prevención que permitan mejorar sus condiciones laborales.

En toda empresa existen diversos acontecimientos en el trabajo también conocidas como factores psicosociales, por ello, se dice son interpretadas como: la carga de trabajo, la agilidad en como completa la tarea, el nivel de comprensión, la capacidad de decisiones adecuadas y la autonomía requerida para completar la tarea, las fuentes de apoyo para el trabajador y el tipo de relaciones sociales que existen en el ambiente laboral.

En este contexto, la realidad de esta institución educativa analizada, en la cual se detectan que los operadores están expuestos a riesgo psicosocial, por las distintas tareas que realizan, el ritmo de trabajo y sobre todo las posiciones forzadas al que a diario se encuentran expuesto, lo que ocasiona un déficit en el bienestar físico, psicológico, emocional y social. Por esto, “es significativo reconocer y evaluar los factores de riesgo psicosocial para reducir y examinar los efectos adversos sobre la seguridad y la salud” (INSST, 2022, p. 14).

En efecto, es importante resaltar que la cotidianidad del personal en sus actividades laborales tiene una cola de preocupaciones, incertidumbres, tensiones, ansiedades y depresión, donde se ha evidencia que son susceptibles al estrés laboral cuando realizan sus funciones, es así, que según Vidal (2019), el estrés no siempre es perjudicial, pero en algunos casos es el estímulo más importante para alcanzar determinadas metas en la vida, sin embargo, cuando el estrés persiste durante largos periodos de tiempo o en niveles patológicos elevados, las consecuencias pueden ser perjudiciales para la salud.

Con los precedentes antes mencionado, es evidente como el trabajo es una actividad diaria y exigente para el personal debido a que no están exentas de una variedad innumerable de amenazas psicosociales derivados de sus puestos de trabajo, como, el bajo desempeño de los empleados puede manifestarse como desgaste físico o crear conflictos interpersonales con los compañeros de trabajo, esto puede incluso conducir a comportamientos deficientes y condiciones que pueden provocar accidentes. Desde otra perspectiva el autor Castro (2019) afirmo lo siguiente:

Identificar riesgos no es una tarea fácil ya que es necesario analizar simultáneamente muchos factores relacionados con los riesgos y los peligros potenciales, lograr esto requiere un conocimiento completo de todos los procesos de la organización para poder tener la información más actualizada para informar la toma de decisiones. Es importante no sólo asignar nombres a los riesgos identificados, sino también identificar cambios en variables importantes e implementar mecanismos de alerta para saber cuáles de ellas tendrán un impacto significativo en la empresa. (p. 15)

De esta manera, se basó en el personal de la Unidad Educativa Fiscomisional “San Francisco de Sales” fundada en 1917, que es reconocida como una institución de Educación inicial, básica y bachillerato que evangeliza y educa a niños y jóvenes para ayudar a construir sociedades más pacíficas y cooperativas mediante el desarrollo del pensamiento crítico e innovador.

Si bien es cierto, la investigación no solo contribuirá al diseño de un plan de control de riesgos psicosociales, no obstante, generarán conocimientos valiosos que pueden ser utilizados por otras instituciones que enfrentan desafíos similares en el panorama del bienestar laboral de sus empleadores, por ello, esta contextualización establece un marco explícito para el proyecto, debido a que identifica la necesidad de promocionar estrategias de prevención y resaltar su importancia para el buen desarrollo de la institución educativa.

Problema de investigación

La Unidad Educativa Fiscomisional “San Francisco de Sales, es una institución particular, asegurando la libertad de razonamiento y expresión de los miembros del personal estudiantil, académico y administrativo; actualmente cuenta con un personal total de 60 trabajadores, los cuales 38 corresponden a docentes, 9 de mantenimiento y 13 al personal administrativo.

Aunque el establecimiento educativo cuenta con un registro de factores psicosociales de año lectivos anteriores, en especial, durante el COVID-19 y post-Covid 19 no se ha realizado ninguna investigación para abordar los riesgos psicosociales que pueden conducir a un desempeño laboral deficiente y afectar la salud física y mental de los profesores y el personal. Por ello, se deben realizar investigaciones para vincular y evaluar los riesgos psicosociales y sugerir programas de prevención, en este mismo contexto, surge la pregunta de investigación:

¿Cuáles son las características y necesidades específicas del personal que labora en la Unidad Educativa Fiscomisional San Francisco de Sales, que podrían ser abordadas en el diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para promover su bienestar y salud laboral?

Objetivo general

Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí para mejorar las condiciones de trabajo y salud.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en la UEFSFS.
- Determinar los efectos negativos de los riesgos psicosociales predominantes en el personal docente, administrativo y mantenimiento.
- Elaborar un programa de control de medidas preventivas y correctivas para evitar enfermedades en relación a los riesgos psicosociales.
- Validar el impacto sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio de especialistas

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Para las instituciones educativas resulta cada vez más relevante la salud de sus empleadores, por ello, la sociedad está en constante evolución presentando un avance tecnológico en prevención y promoción de la salud psicológica. Por ende, esta investigación tiene una relevancia teórica la misma que proporcionará y fortalecerá, los conocimientos a través de los postulados teóricos sobre la prevención de riesgos psicosociales, examinando la importante relación del binomio impostergable entre personal que labora en la institución y riesgos psicosociales. Permitiendo concernir un aporte de relevancia que es necesaria para la resolución de conflictos, presentes en los individuos, grupos y comunidades educativas, mediante la utilización eficaz y oportuna de las técnicas e instrumentos.

De esta manera, los individuos son seres naturalmente sociables que buscan entablar comunicación con los demás para compartir momentos, vivencias y aprendizajes, muchas veces dependiente de la dinámica social, se encuentra expuestos a una multitud de problemas o situaciones incómodas, que crean malestar y dificultad a lo largo de la vida de una persona.

Con respecto a, esta investigación fue un punto de partida para el crecimiento profesional, gracias al fortalecimiento, en el uso de destrezas sociales en su accionar profesional, familiarizándose con los programas de prevención de riesgos psicosociales lo cual permitió un abordaje de manera exacta de las situaciones que causan conflicto para adaptarse dentro de un entorno, desarrollando una contribución significativa para la sociedad generando técnicas de adaptación, lo que dará como resultado un ambiente tranquilo y sano. Por tal razón, la finalidad del estudio fue Diseñar un programa

de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

1.1.1. Riesgos laborales

El trabajo es la actividad básica de la sociedad y, por tanto, puede tener consecuencias tanto positivas como negativas en una persona. Pero durante la existencia de toda la humanidad, no siempre se ha prestado especial atención a esta conexión mutua, anteriormente no tenía sentido crear condiciones para reducir los riesgos laborales, sin contar, con el sin número de accidentes que se producen durante una jornada laboral. Por ello, ciertos autores afirman dicho concepto:

Los riesgos laborales son circunstancias que pueden ser apreciados como guías preventivos, impulsar la seguridad y salud de los empleados mediante el reconocimiento, seguimiento y control de los peligros y riesgos relacionados con la naturaleza de su trabajo y ambiente de trabajo, así como promover el desarrollo de acciones correctivas. (Guamán et al., 2017)

De esta manera, menciona Salvador (2019) que las condiciones de trabajo inadecuadas o desfavorables afectan o destruyen primero la estabilidad emocional, hasta llegar a producir daños a la salud no sólo a la alteración funcional, sino también a nivel físico, y en muchas ocasiones también de forma irreversible. (p. 185). Por ende, esta visión amplia del bienestar físico, psicológico y social es exactamente la razón por la que es importante reconocer los componentes de riesgo psicosocial que pueden interferir con las condiciones de confort y, a su vez, afectar la salud de los trabajadores. (Macías, 2019, p.68)

1.1.2. Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales se encuentran latentes en toda empresa o instituciones públicas o privadas, es así, que el autor Flores (2019) fundamenta que, son reacciones que surgen de la organización del trabajo y que tienen como resultado tipos fisiológicos (reacciones neuroendocrinas), tipos emocionales (ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), tipos cognitivos (limitaciones perceptibles, capacidad de concentración, ingenio o juicios críticos) y el comportamiento (alcohol, tabaquismo, consumo de drogas, violencia) a menudo se denominan "estrés" y pueden ser precursores de enfermedades en ciertos niveles de potencia, continuidad y duración. (p.36)

Desde otra perspectiva, Macías (2019), indica que los riesgos psicosociales son:

Aspectos relacionados con la planificación, organización y trayectoria del trabajo y su entorno social, que causan daños psicológicos, sociales o físicos a la salud de los trabajadores, indicando que estos riesgos no son sólo están determinados o reportados en la institución que están bajo el control y evaluación del empleador, pero también se refieren a otro aspecto, si

lo llamamos más personal, que concierne sólo al empleado individualmente y que permanece en su área de responsabilidad. privacidad e intimidad. (p.70)

Siguiendo el hilo conductual de la presente disquisición, los riesgos psicosociales “no se tratan de condiciones que existan en la situación organizacional, como por ejemplo factores psicosociales, sino hechos, situaciones o circunstancias en las que el organismo puede perjudicar gravemente la salud del empleado, esta es la diferencia entre ambos” (Plaza, 2018, pp. 30-31). Por ende, estos riesgos son aquellos que ocurren por la inadecuada organización de trabajo y conlleva una gran posibilidad de afectar la salud de un trabajador tanto física, mental y social.

1.1.3. Factores de riesgo

Se entiende por “factores psicosociales a la interrelación entre el trabajo, los empleados, el ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones organizacionales” (Pacheco, 2017, p.568). Por ello se enumeran brevemente los elementos o características de las condiciones de trabajo que pueden ser factores de riesgo psicosocial, los cuales se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial

Condición de trabajo	Análisis
Contenido de trabajo	Trabajo sin sentido, duración excesiva o demasiado corta, repetitividad, falta de variedad, exigencias, otros.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Interrupciones, niveles altos de concentración y atención, ritmo alto o impuesto o inadecuado, plazos inflexibles mal planificados o no adaptados, tiempo corto para ejecutar una tarea.
Tiempo de trabajo	Disponibilidad constante, jornadas nocturnas, turnicidad, duración excesiva de las jornadas, descansos cortos, etc.
Participación/Control	Falta de autonomía, sin iniciativa y participación, escasez de realizar propuestas, falta de liderazgo, etc.
Desempeño de rol	Realización de funciones que no son acorde al trabajo inicial, conflicto con valores propios, sobrecarga de trabajo, etc.
Desarrollo profesional	Condiciones contractuales precarias, la remuneración inadecuada, la falta de formación o capacitación, la falta de reconocimiento o estatus, etc.
Relaciones interpersonales/apoyo social	Poco apoyo social, falta de relaciones personales, situaciones conflictivas, aislamiento social, desconfianza, etc.
Contexto físico	Exposición a peligros con los equipos, herramientas, entorno físico, etc.

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

Para las instituciones es de vital importancia que gestionen procedimientos que autorizan la evaluación continua de estos factores, para que no se conviertan en un riesgo psicosocial, tal como lo señala, Pérez (2017) sugiere que, “si los factores psicosociales están mal planificados o no considerados adecuadamente, la exposición de los trabajadores a este entorno puede causar grandes daños convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial” (p.5).

1.1.4. Consecuencias y daños a la salud de origen psicosocial.

Entre las consecuencias más latentes en la sociedad la cuales se derivan por la exposición de factores psicosociales están: las situaciones de acoso moral, psicológico o mobbing, acoso sexual, acoso discriminatorio; la exposición suficiente puede causar tensiones, desequilibrios, así como comportamientos y actitudes inapropiados o inaceptables. Sin embargo, en la mayoría de las circunstancias, los efectos son el resultado de exposiciones, es decir, varios factores de riesgo que interactúan entre sí y con el personal expuesto.

Por otra parte, el síndrome de Burnout es común en el ambiente de trabajo, por ello, se menciona que “es cuando un empleado experimenta agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que pueden ocurrir entre personas cuyas tareas diarias son servir a otros (Maslach y Jackson, 1981, como se citó en Villagrán Rueda et al., 2022, p. 16). Por lo general, una persona que sufre este síndrome tiene síntomas de agotamiento todos los días, una actitud negativa, se siente desmotivado e insatisfecho con sus roles.

De la misma manera, el estrés laboral es una respuesta del ser humano ante una situación que le está aquejando, es así, que si el estrés se presenta en niveles elevados tiene efectos en la salud física y mental de los trabajadores, ya que es considerado como el causante de muchas enfermedades y trastornos mentales persistentes, como ansiedad, depresión, insuficiencia cardíaca, hipertensión, problemas digestivos, entre otros. (Ortiz, 2020, p. 5)

Siguiendo el hilo conductual de la presente información, la violencia o acoso laboral son predominantes en un nivel medio en las empresas públicas o privadas donde se lo conoce como “comportamientos y actitudes que son ofensivos, abusivos, hostigadores o intimidantes físicos o psicológicos” (INSST, 2022, p. 20).

Además, según las Naciones Unidas (ONU, 2019), los accidentes laborales, el estrés, las jornadas de trabajo prolongadas y las enfermedades relacionadas con el trabajo causan 374 millones de

muertes anuales, por ello, seria satisfactorio crear políticas que promuevan patrones de vida saludables y permitan la gestión de la carga laboral en beneficio de los trabajadores.

1.1.5. Importancia Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el estado emocional del empleado con respecto a la empresa y las tareas que realiza. Se trata de una percepción subjetiva positiva que se deriva principalmente de la experiencia del empleado, pero también de otros temas que discutiremos más adelante, es así que, Durán (2017) afirma lo siguiente:

Los desafíos mentales, una buena ética de trabajo, un entorno de trabajo de apoyo, colegas de apoyo y equilibrio son los principales factores que conducen a la satisfacción laboral. En otras palabras, la búsqueda de la satisfacción de los empleados del empleador es una inversión tanto en el sistema de gobierno como en las operaciones domésticas y en la mejora de la calidad promueve las condiciones de trabajo y la mejora de la productividad. (p. 26)

Por tal razón, que la percepción que cada persona tiene de la realidad se basa en su interpretación, pero esta interpretación está influenciada por experiencias, creencias y valores, actitudes y sentimientos previos que se evocan tanto en el entorno laboral como en otros ámbitos de la vida. (Martínez, 2020, p. 305). Debido que, es el resultado afectivo del trabajador en relación con la tarea que realiza; es decir, de una interacción dinámica de las necesidades humanas y la motivación de los empleados permitirá un mejor funcionamiento de su personal logrando grandes metas.

1.1.6. Medidas preventivas

Desde el punto de vista de una buena gestión preventiva, es importante desarrollar planes de Prevención de riesgos psicosociales que permitan una correcta estructuración y comunicación en función de objetivos y necesidades, desarrollar un diálogo continuo y una escucha activa, que tenga en cuenta las opiniones y conocimientos de los empleados, e identifique posibles deficiencias siempre centrándonos en la prevención como actividad participativa. (Martínez, 2020, p. 307)

Las empresas deben mantener un canal de comunicación e información sobre las nuevas regulaciones o novedades que puedan aparecer al respecto, y la Organización Mundial de la Salud abre la puerta a ello, argumentando que porque las empresas necesitan un liderazgo global que asegure que los programas y medidas que implementan. se basan. sobre la mejor información disponible sobre la salud mental de los trabajadores, directrices para su uso por organizaciones en varios países. (OMS, 2019), de modo que, surjan medidas como:

- Realizar planificaciones que faciliten la ejecución de tareas

- Ofrecer descripciones concretas y puntualizar las funciones y responsabilidades.
- Realizar pausas y descansos durante la jornada y en turnos rotativos consentir que los horarios sean estables y predecibles.
- Garantizar condiciones ambientales adecuadas y saludables.
- Recompensar a los trabajadores por un buen esfuerzo
- Fomentar la comunicación, consentir que los trabajadores presenten quejas y tomarlas en serio.
- Tomar en cuenta el aporte de los trabajadores en las decisiones que les conciernen y desear oportunidades de interacción social.
- Conceder a los trabajadores la solución de controlar su ritmo de trabajo respetando sus funciones.

Seguidamente, todas estas rutinas también requieren una organización denominada proactiva. En este sentido, la negociación colectiva es una opción importante para que las empresas se esfuercen a través de la acción proactiva de la organización pertinente, si permite que la negociación colectiva establezca criterios para determinar los recursos personales y materiales de sus servicios preventivos (Arrieta, 2020, p.260)

La participación y compromiso de los empleados y sus representantes, perfiles intermedios y directivos en cada fase del proceso son cruciales para asegurar la viabilidad y validez del proceso, por eso, Es importante considerar que, por un lado, se deben tener en cuenta las características de los diversos lugares de trabajo, y por el otro, información sobre los factores que influyen en sus consecuencias, a fin de considerar diversas variables que pueden influir; la situación psicosocial dada. (Navarro, 2019, p. 36)

Siguiendo el hilo conductual de la presente disquisición, este mismo autor, Navarro (2019) indica que:

Las medidas preventivas se desarrollan cuando se completa la detección, evaluación y análisis de los riesgos psicosociales laborales, cuando hablamos de la introducción de medidas preventivas, siempre hablamos de cómo solucionar o prevenir los riesgos observados en la situación laboral durante una evaluación de riesgos psicosociales. (p. 37)

Finalmente, se conoce que cuando las características de la tarea, tiempo, ambiente y condiciones de trabajo son adecuados, las personas experimentan sentimientos de confianza en si mismo, aumenta la motivación, su capacidad para trabajar y mejora su salud, así mismo, fortalece las relaciones personales entre los miembros de la comunidad.

1.2. Proceso investigativo metodológico

1.2.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque está orientado a un Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales, como lo indica Córdoba (2011) “En primer lugar, los métodos cuantitativos tienen la ventaja de proporcionar al analista de proyectos datos objetivos sobre las tendencias del mercado en el que opera el proyecto” (p. 69).

1.2.2. Tipo de investigación

La investigación utilizada es de tipo descriptivo no experimental, lo que permitió analizar las características fundamentales del fenómeno a estudiar, de esta manera, se aplicó en esta investigación un estudio campo, para recolectar información verificable del lugar donde sucede el problema de investigación.

1.2.3. Población y muestra

En este sentido, la población sujeta de estudio estuvo conformada por sesenta (60) empleados, que se encuentran laborando en la Unidad Educativa Fiscomisional “San Francisco de Sales”. Por lo tanto, fue aleatoria intencional, seleccionando la totalidad de la población.

1.2.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Esta investigación aplicó el método deductivo-inductivo, de modo que, permitió verificar la realidad de esta institución educativa y así identificar que riesgos están afectando a su personal con el fin de diseñar nuevos lineamientos de prevención.

Para la recolección de datos se utilizaron técnicas como la encuesta, además, los instrumentos que se aplicarán serán el Test de Maslach, el autor Miravalles (2021) menciona que consta de tres dimensiones principales:

- Agotamiento emocional. – Valora la vivencia de agotamiento emocional por exigencias laborales.
- Despersonalización. - Valora en qué medida las personas perciben actitudes frías y distantes.
- Realización personal. - Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Y el cuestionario de evaluación intra laboral de la Universidad Javeriana de Colombia que según Villalobos et al. (2010) incluye 4 dominios:

- Demandas del trabajo. - se refiere a las exigencias que un puesto de trabajo impone al trabajador, que pueden ser de diversa índole, como responsabilidades cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, calidad del ambiente físico de trabajo y jornadas de trabajo.

- Control sobre el trabajo. - son las habilidades que el trabajo otorga al individuo para influir y tomar decisiones sobre diversos aspectos relacionados con su desempeño; tales como iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y gestión del cambio, claridad de roles y capacitación son aspectos que brindan a los individuos la oportunidad de influir en su trabajo.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo se refiere a un tipo específico de relación social que se establece entre los superiores y sus empleados. Asimismo, el concepto de relaciones sociales en el trabajo se refiere a la interacción que se establece con otros en un contexto laboral e incluye aspectos como la capacidad de comunicarse, de interacción, el trabajo en equipo y el apoyo social.
- Recompensa: se refiere a la remuneración que recibe un empleado a cambio de su aporte o esfuerzo laboral, incluye diferentes tipos de compensación: financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, incluido el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de oportunidades de ascenso y seguridad en el trabajo).

Para la aplicación de la encuesta se tomaron las siguientes medidas, para así obtener respuestas favorables:

- Se gestionó autorización de la Rectora de la IE mediante la aprobación con oficio firmado (anexo).
- Se socializó con los colaboradores de la IE el llenado correcto, su privacidad y anonimato de las encuestas.
- Se le solicitó al personal responder cada pregunta de la forma más honesta posible, indicándoles la importancia de sus respuestas dentro del cuestionario que se les aplicara.

1.3. Análisis de resultados

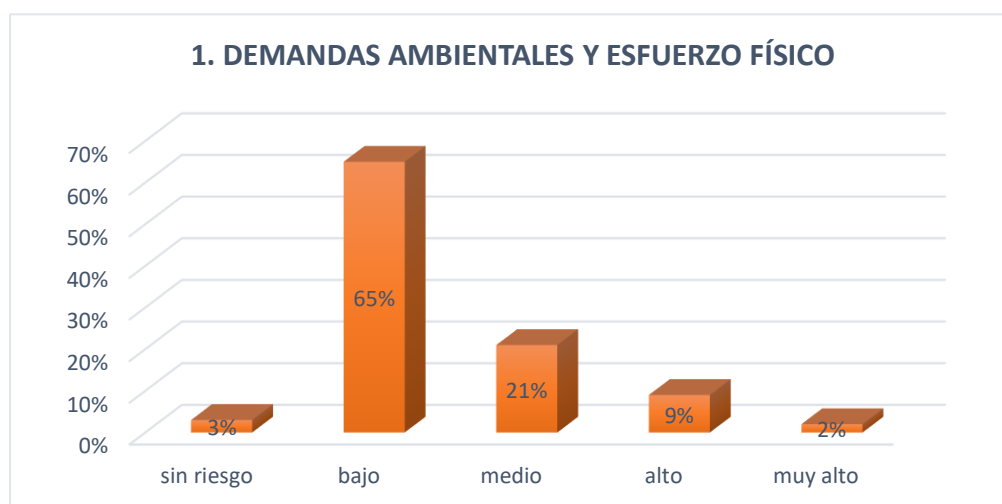
Una vez completadas las encuestas, se digitalizaron en el programa Excel utilizando la herramienta de tabulación de datos, y se obtuvieron los resultados.

Tabla 2. Resultados de la evaluación psicosocial intralaboral

RESULTADOS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL INTRALABORAL 2024						
Institución: Unidad Educativa "San Francisco de Sales"						
Dimensiones		sin riesgo	bajo	medio	alto	muy alto
1	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	3%	65%	21%	9%	2%
2	Demandas cuantitativas	8%	39%	33%	12%	8%
3	Demandas de carga mental	4%	12%	31%	41%	12%
4	Demandas de la jornada laboral	27%	36%	27%	7%	3%
5	Influencia del trabajo sobre el entorno laboral	24%	39%	25%	9%	3%
6	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	41%	37%	12%	9%	1%
7	Control y autonomía sobre el trabajo	34%	31%	27%	6%	2%
8	Participación y manejo del cambio	33%	35%	22%	4%	6%
9	Claridad del rol	42%	33%	16%	7%	2%
10	Capacitación	13%	22%	37%	25%	3%
11	Características de liderazgo	26%	21%	37%	14%	2%
12	Relaciones sociales en el trabajo	32%	22%	28%	12%	6%
13	Retroalimentación del desempeño	21%	22%	35%	21%	1%
14	Reconocimiento y compensación	12%	14%	31%	32%	11%
15	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	14%	16%	38%	22%	10%
16	Demandas emocionales	24%	18%	28%	25%	5%

Nota. Fuente: Creación propia.

Figura 1. Demandas ambientales y esfuerzo físico



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.1. Análisis descriptivo: En la distribución gráfica de la dimensión presentada, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores posee un riesgo bajo de 65% mientras el 21% corresponde a riesgo medio, así mismo un 9% tienen un riesgo alto lo cual se debe trabajar continuamente

en disminuir este riesgo psicosocial que afecta las condiciones de seguridad para evitar enfermedades profesionales.

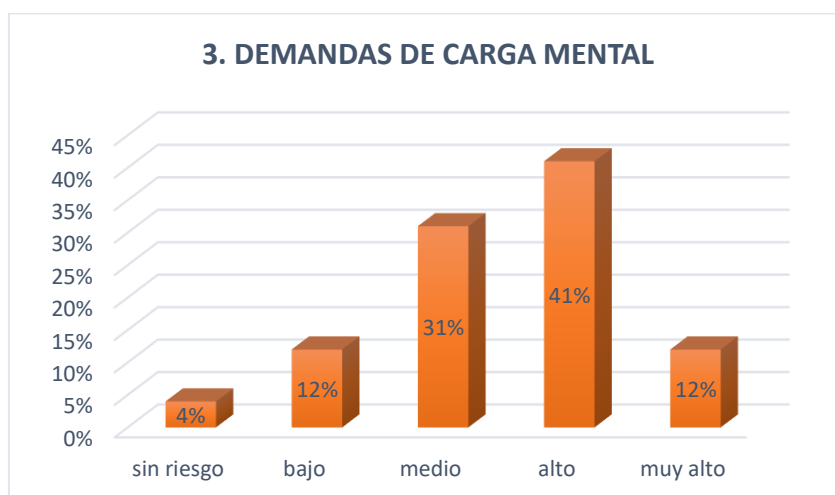
Figura 2. Demandas cuantitativas



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.2. Análisis descriptivo: Como se puede observar en la figura 2 la cantidad de trabajo que se tiene se establece que entre riesgo alto y muy alto existe un 20% que es importante por lo que se debe dar una atención prioritaria, lo que se considera fundamental seguir trabajando debido a que genera un impacto potencial moderado, y necesita ser controlado para evitar efectos nocivos en la salud de los trabajadores.

Figura 3. Demandas de carga mental

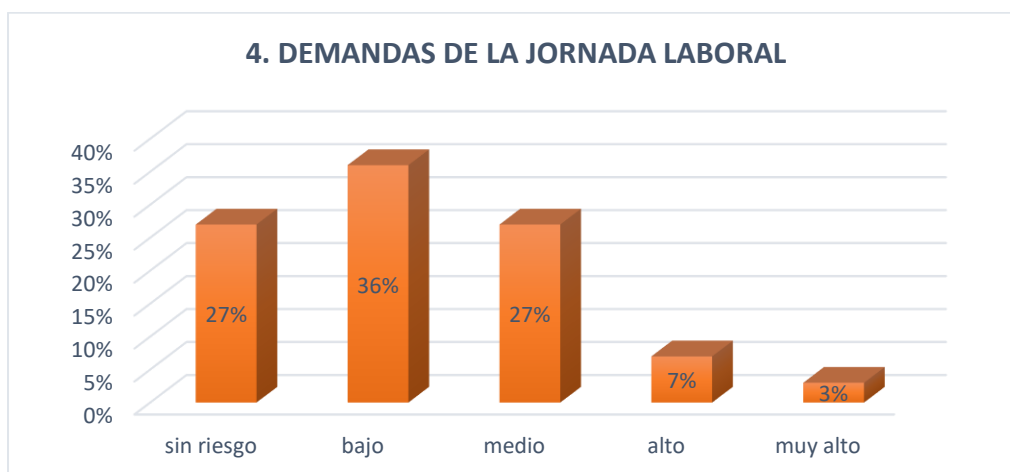


Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.3. Análisis descriptivo: En la distribución gráfica de la dimensión de demanda de carga mental se observa que el mayor porcentaje de trabajadores posee un riesgo alto de 41% mientras un

valor significativo del 12% que corresponde a riesgo muy alto, donde se debe realizar de forma urgente una intervención como trabajar en temas de motivación personal y apoyo psicológico que permitan a los trabajadores dar solución a sus problemas personales y laborales.

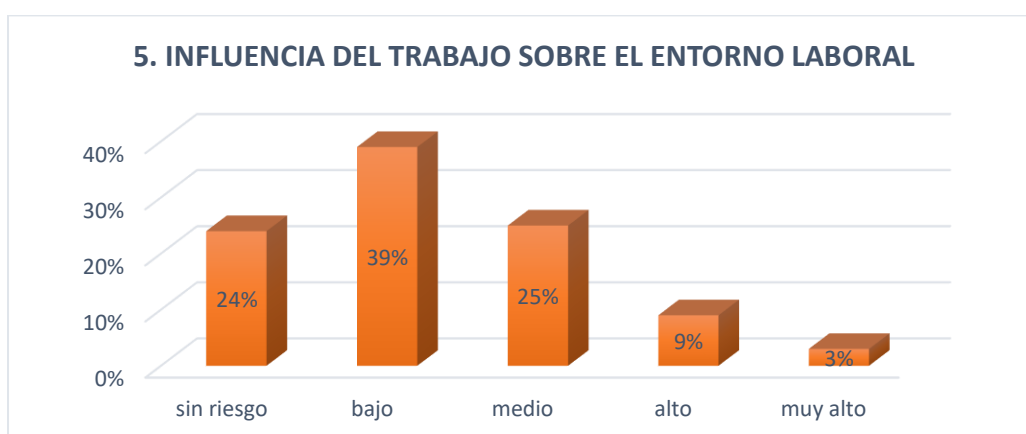
Figura 4. Demandas de la jornada laboral



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.4. Análisis descriptivo: Como se puede observar en la figura 4 se establece 36% de riesgo bajo y existe un 27% de riesgo medio, lo cual es recomendable tener medidas preventivas para mitigar los riesgos que estén afectado la jornada de trabajo, ya sea la carga horaria o la cantidad de tareas que se debe cumplir.

Figura 5. Influencia del trabajo sobre el entorno laboral



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.5. Análisis descriptivo: Según esta figura podemos observar que el mayor porcentaje se encuentra en riesgo bajo con un 39% mientras que riesgo medio posee un porcentaje de 25%, además, un valor un poco significativo como lo es la relación de alto y muy alto de un 12% el

cual debe ser controlado ya que a futuro puede impactar negativamente en la seguridad de los empleados.

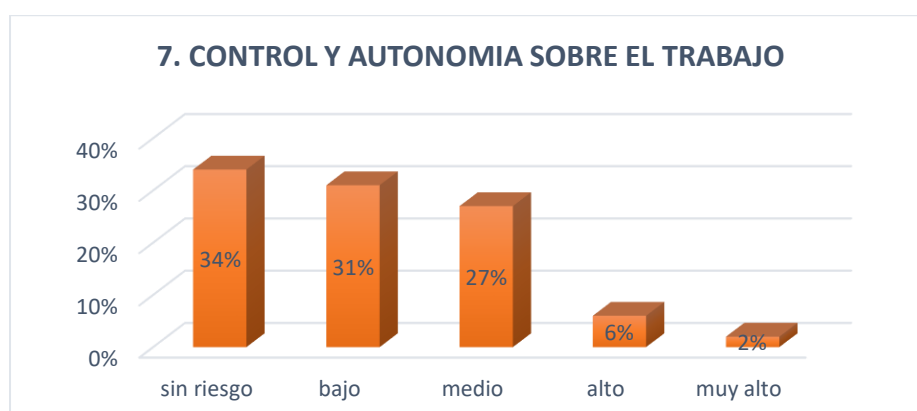
Figura 6. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.6. Análisis descriptivo: En la figura 6 de la dimensión presentada, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores tiene un 41% sin riesgo, pero también se debe considerar que existe un 21% entre riesgo medio y alto el cual debemos de considerar y tomar en cuenta para fomentar el desarrollo de habilidades y conocimientos que brinde un aumento a la productividad del personal.

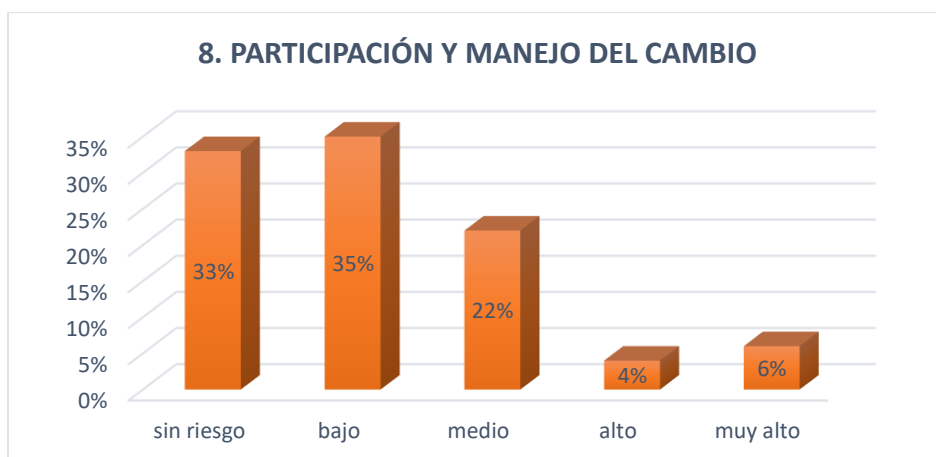
Figura 7. Control y autonomía del trabajo



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.7. Análisis descriptivo: Como se puede observar en la figura 7, esta presenta un 34% sin riesgo y un porcentaje de 27% de riesgo medio, lo cual es importante implementar estrategias teniendo en cuenta cada una de las capacidades de los empleados y tengan autonomía para realizar las actividades asignadas en la jornada laboral.

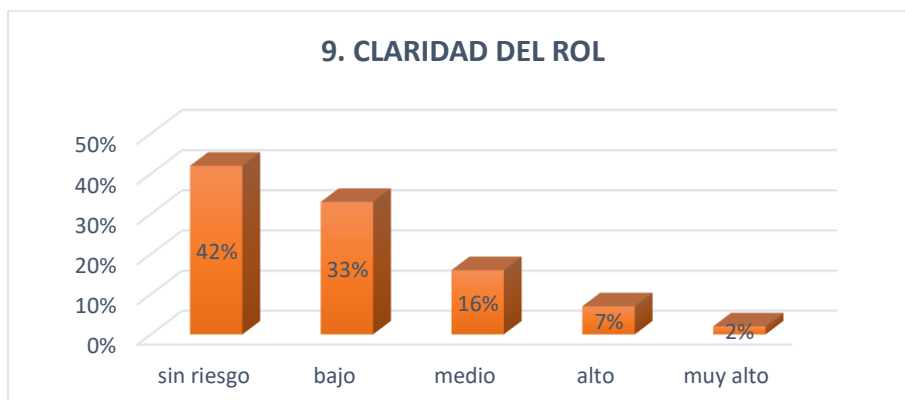
Figura 8. Participación y manejo del cambio



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.8. Análisis descriptivo: En la distribución de la figura de la dimensión de participación y manejo del cambio, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores de salud posee un riesgo bajo de 35% mientras existe un 32% que corresponde a riesgo medio, alto y muy bajo, donde esto es muy significativo, dando a entender no se toma en cuenta la participación de los trabajadores en las decisiones u otras actividades.

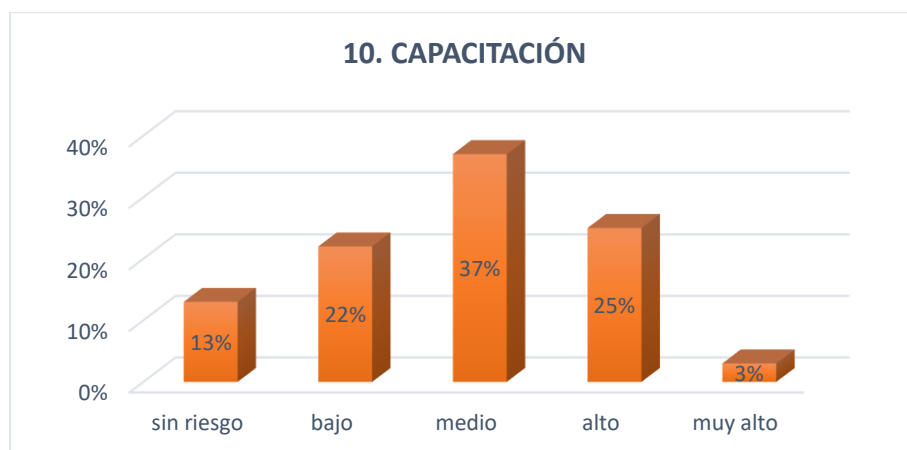
Figura 9. Claridad del rol



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.9. Análisis descriptivo: Según esta figura podemos observar que el mayor porcentaje de trabajadores posee no posee riesgo con un porcentaje de 42%, mientras el 23% corresponde a riesgo medio y alto, un valor no tan llamativo, pero se debe generar acciones para minimizar el riesgo.

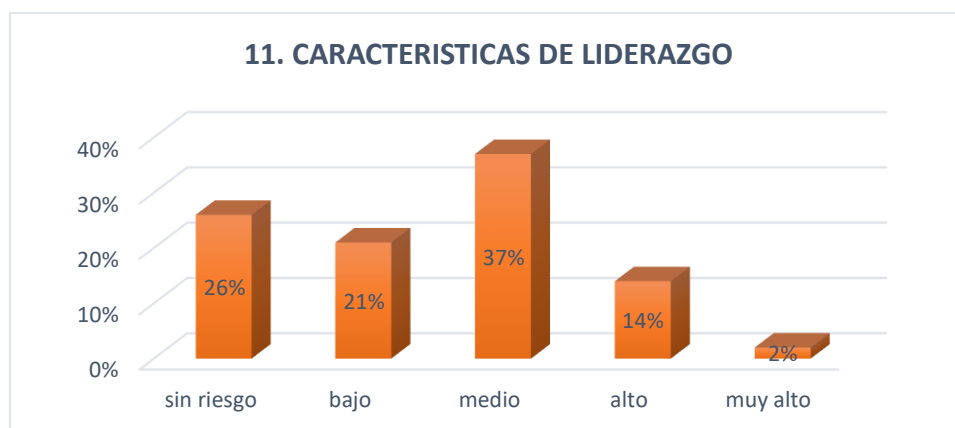
Figura 10. Capacitación



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.10. Análisis descriptivo: En la distribución gráfica de la dimensión de capacitación, se observa que el 62% se encuentra en riesgo medio y alto, valor representativo que genera un impacto potencial moderado, el cual se considera oportuno generar acciones de manera continua para la capacitación que pueda permitir mejorar las nuevas alternativas de trabajo.

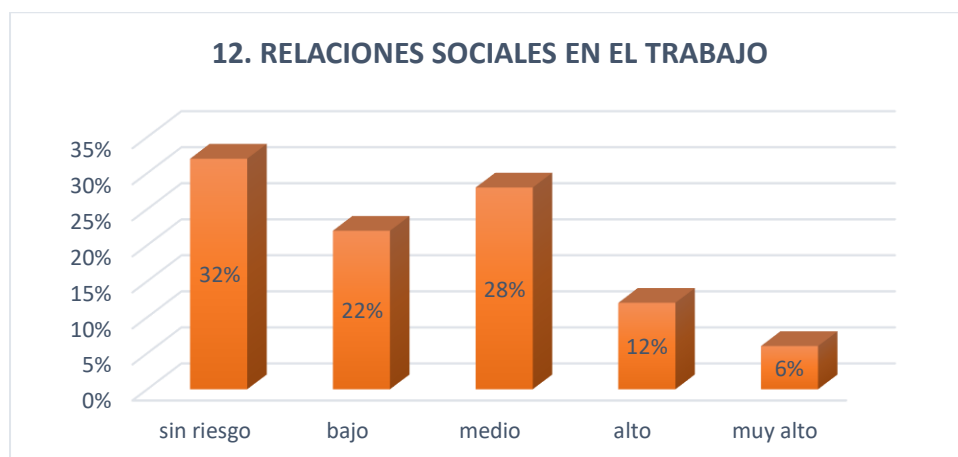
Figura 11. Características de liderazgo



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.11. Análisis descriptivo: Como se puede observar en la figura 11 el mayor porcentaje de trabajadores posee 37% que corresponde a riesgo medio – alto, donde es recomendable ser controlado este nivel de riesgo por medio de la implementación de un sistema de reconocimiento y recompensas que destaque el liderazgo de sus trabajadores y motive comportamientos ejemplares.

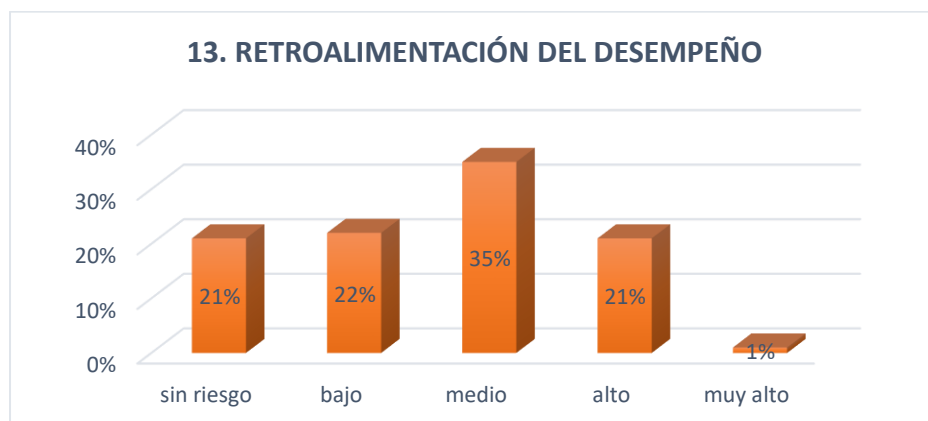
Figura 12. Relaciones sociales en el trabajo



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.12. Análisis descriptivo: La presente figura se observa que el mayor porcentaje de trabajadores posee un 32% sin riesgo, mientras el 40% corresponde a riesgo medio – alto, para reducir el este riesgo es fundamental trabajar en el fomento de relaciones interpersonales y resolver en equipo los problemas laborales y extralaborales, compartiendo en un ambiente amigable y sano.

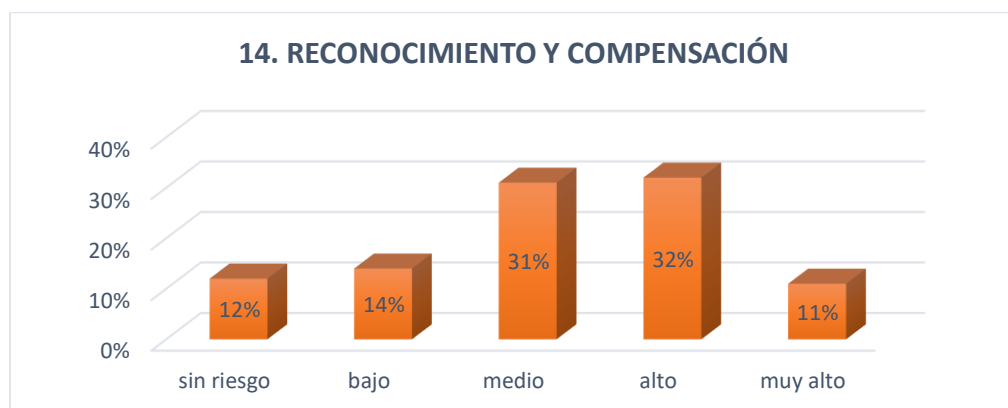
Figura 13. Retroalimentación del desempeño



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.13. Análisis descriptivo: Según esta figura podemos observar un porcentaje de 56% de riesgo medio-alto, donde se podría mitigar de forma continua mediante la presentación de resultados obtenidos en el desempeño mensual de los trabajadores y dando a conocer que cosas se deben mejorar de acuerdo al puesto de trabajo.

Figura 14. Reconocimiento y compensación



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.14. Análisis descriptivo: En la distribución gráfica de la dimensión de reconocimiento y compensación, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores posee un 43% que corresponde a riesgo alto y muy alto lo cual se sugiere en la brevedad de lo posible revisar e intervenir medios de compensación donde el personal se sienta valorado en su trabajo como aumentos de sueldos por su buen desempeño.

Figura 15. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.15. Análisis descriptivo: Como se puede observar en la figura 15 se establece un 38% de riesgo medio y existe un 32% de riesgo alto y muy alto, lo cual es recomendable fomentar el sentido de pertenencia como abarcar la conexión y compromiso con la organización y sus valores, equipos y objetivos, así mismo, es crucial para mantener a los empleados motivados, comprometidos y satisfechos.

Figura 16. Demandas emocionales



Nota. Fuente: Creación propia.

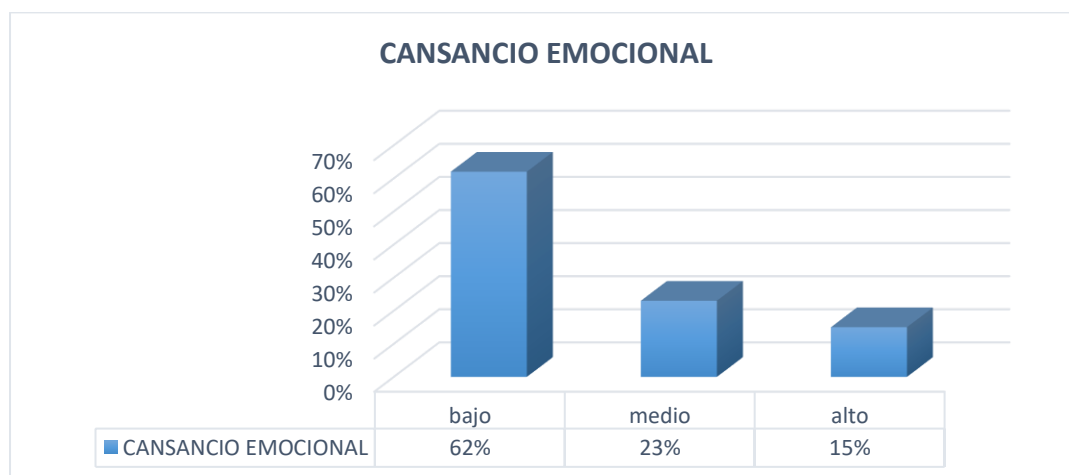
1.3.16. Análisis descriptivo: En la distribución gráfica de la dimensión de demandas emocionales, se observa que el mayor porcentaje de trabajadores posee un 30% a riesgo medio y alto mientras el 28% corresponde a un riesgo medio lo cual sugiere evaluar la carga de trabajo y las demandas asociadas para determinar si son razonables y si contribuyen al estrés emocional.

Tabla 3. Resultados de la Evaluación de Burnout

RESULTADOS EVALUACIÓN BURNOUT 2024				
Institución: Unidad Educativa "San Francisco de Sales"				
Dimensiones	bajo	medio	alto	
1 CANSANCIO EMOCIONAL	62%	23%	15%	
2 DESPERSONALIZACIÓN	42%	41%	17%	
3 REALIZACIÓN PERSONAL	52%	36%	12%	

Nota. Fuente: Creación propia.

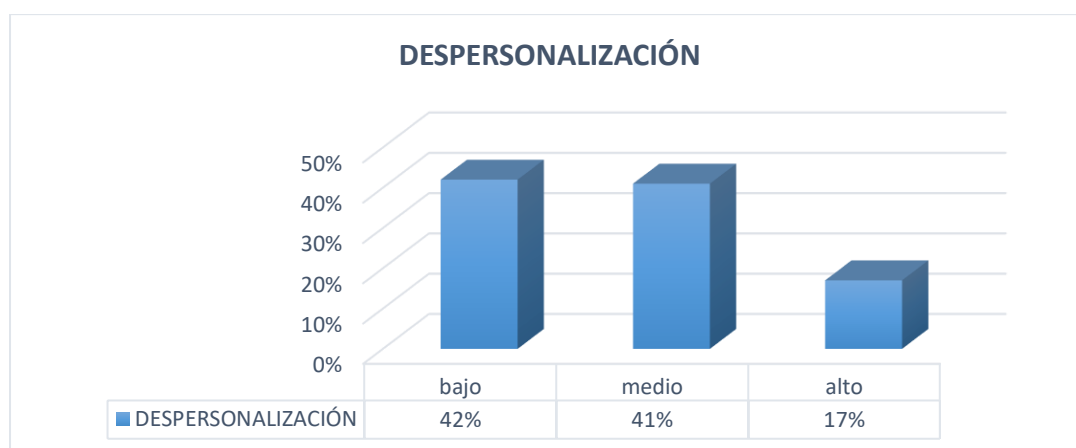
Figura 17. Cansancio Emocional



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.17. Análisis descriptivo: La presente figura se puede presenciar que posee un riesgo bajo con un porcentaje de 62%, mientras un 38% corresponde a riesgo medio-alto, a pesar de no ser un valor tan significativo el cansancio emocional puede tener un impacto negativo y por ellos sería bueno implementar programas de bienestar que incluyan actividades como ejercicios físicos y técnicas de relajación.

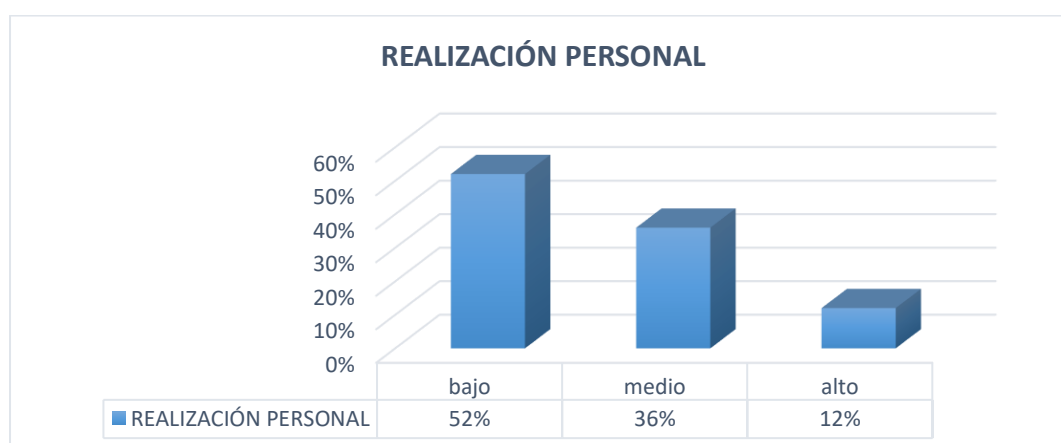
Figura 18. Despersonalización



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.18. Análisis descriptivo: La presente figura de la dimensión de despersonalización se puede presenciar que posee un riesgo bajo con un porcentaje de 42%, mientras un 17% corresponde a riesgo alto que quizás no es un porcentaje alto, pero genera preocupación por lo que se debe reducir ese riesgo mediante la una comunicación abierta y transparente para que los empleados se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y experiencias.

Figura 19. Realización personal



Nota. Fuente: Creación propia.

1.3.19. Análisis descriptivo: Como se puede observar en la figura 19 el mayor porcentaje de trabajadores posee 52% que corresponde a riesgo bajo, mientras un 48% corresponde a un riesgo medio- alto donde es recomendable ser controlado este nivel de riesgo por medio de la creación de una red de apoyo donde el personal pueda compartir sus metas, desafíos y logros, así mismo, recibir consejos y apoyo de la autoridad mayor.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos Teóricos aplicados

El trabajo es la actividad básica de la sociedad y, por tanto, puede tener consecuencias tanto positivas como negativas en una persona. Pero durante la existencia de toda la humanidad, no siempre se ha prestado especial atención a esta conexión mutua, anteriormente no tenía sentido crear condiciones para reducir los riesgos laborales, sin contar, con el sin número de accidentes que se producen durante una jornada laboral.

Es así que, se reconoce que los riesgos psicosociales “no se tratan de condiciones que existan en la situación organizacional, como por ejemplo factores psicosociales, sino hechos, situaciones o circunstancias en las que el organismo puede perjudicar gravemente la salud del empleado, esta es la diferencia entre ambos” (Plaza, 2018, pp. 30-31). Por ende, estos riesgos son aquellos que ocurren por la inadecuada organización de trabajo y conlleva una gran posibilidad de afectar la salud de un trabajador tanto física, mental y social.

Entre las consecuencias más latentes en la sociedad las cuales se derivan por la exposición de factores psicosociales están: las situaciones de acoso moral, psicológico o mobbing, acoso sexual, acoso discriminatorio; la exposición suficiente puede causar tensiones, desequilibrios, así como comportamientos y actitudes inapropiados o inaceptables. Sin embargo, en la mayoría de las circunstancias, los efectos son el resultado de exposiciones, es decir, varios factores de riesgo que interactúan entre sí y con el personal expuesto.

Por otra parte, cuando las características de la tarea, tiempo, ambiente y condiciones de trabajo son adecuadas, las personas experimentan sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, su capacidad para trabajar y mejora su salud, así mismo, fortalece las relaciones personales entre los miembros de la comunidad.

La Unidad Educativa Fiscomisional “San Francisco de Sales, es una institución particular, asegurando la libertad de razonamiento y expresión de los miembros del personal estudiantil, académico y administrativo; actualmente cuenta con un personal total de 60 trabajadores, los cuales 38 corresponden a docentes, 9 de mantenimiento y 13 al personal administrativo, aunque el establecimiento educativo cuenta con un registro de factores psicosociales de años lectivos anteriores, no se ha realizado ninguna investigación para abordar los riesgos psicosociales que pueden conducir a un desempeño laboral deficiente y afectar la salud mental y física del personal. Por ello, la investigación no solo contribuirá al diseño de un plan de control de riesgos psicosociales, no obstante,

generarán conocimientos valiosos que pueden ser utilizados por otras instituciones que enfrentan desafíos similares en el panorama del bienestar laboral de sus empleadores.

Riesgos laborales

El trabajo es la actividad básica de la sociedad y, por tanto, puede tener consecuencias tanto positivas como negativas en una persona. Pero durante la existencia de toda la humanidad, no siempre se ha prestado especial atención a esta conexión mutua, anteriormente no tenía sentido crear condiciones para reducir los riesgos laborales, sin contar, con el sin número de accidentes que se producen durante una jornada laboral. Por ello, ciertos autores afirman dicho concepto:

Los riesgos laborales son circunstancias que pueden ser apreciados como guías preventivos, impulsar la seguridad y salud de los empleados mediante el reconocimiento, seguimiento y control de los peligros y riesgos relacionados con la naturaleza de su trabajo y ambiente de trabajo, así como promover el desarrollo de acciones correctivas. (Guamán et al., 2017)

De esta manera, menciona Salvador (2019) que las condiciones de trabajo inadecuadas o desfavorables afectan o destruyen primero la estabilidad emocional, hasta llegar a producir daños a la salud no sólo a la alteración funcional, sino también a nivel físico, y en muchas ocasiones también de forma irreversible. (p. 185). Por ende, esta visión amplia del bienestar físico, psicológico y social es exactamente la razón por la que es importante reconocer los componentes de riesgo psicosocial que pueden interferir con las condiciones de confort y, a su vez, afectar la salud de los trabajadores. (Macías, 2019, p.68)

Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales se encuentran latentes en toda empresa o instituciones públicas o privadas, es así, que el autor Flores (2019) fundamenta que, son reacciones que surgen de la organización del trabajo y que tienen como resultado tipos fisiológicos (reacciones neuroendocrinas), tipos emocionales (ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), tipos cognitivos (limitaciones perceptibles, capacidad de concentración, ingenio o juicios críticos) y el comportamiento (alcohol, tabaquismo, consumo de drogas, violencia) a menudo se denominan "estrés" y pueden ser precursores de enfermedades en ciertos niveles de potencia, continuidad y duración. (p.36)

Desde otra perspectiva, Macías (2019), indica que los riesgos psicosociales son:

Aspectos relacionados con la planificación, organización y trayectoria del trabajo y su entorno social, que causan daños psicológicos, sociales o físicos a la salud de los trabajadores, indicando que estos riesgos no son sólo están determinados o reportados en la institución que están bajo el control y evaluación del empleador, pero también se refieren a otro aspecto, si

lo llamamos más personal, que concierne sólo al empleado individualmente y que permanece en su área de responsabilidad. privacidad e intimidad. (p.70)

Siguiendo el hilo conductual de la presente disquisición, los riesgos psicosociales “no se tratan de condiciones que existan en la situación organizacional, como por ejemplo factores psicosociales, sino hechos, situaciones o circunstancias en las que el organismo puede perjudicar gravemente la salud del empleado, esta es la diferencia entre ambos” (Plaza, 2018, pp. 30-31). Por ende, estos riesgos son aquellos que ocurren por la inadecuada organización de trabajo y conlleva una gran posibilidad de afectar la salud de un trabajador tanto física, mental y social.

Factores de riesgo

Se entiende por “factores psicosociales a la interrelación entre el trabajo, los empleados, el ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones organizacionales” (Pacheco, 2017, p.568). Por ello se enumeran brevemente los elementos o características de las condiciones de trabajo que pueden ser factores de riesgo psicosocial, los cuales se presentan en la tabla 1.

Tabla 4. Factores de riesgo psicosocial

Condición de trabajo	Análisis
Contenido de trabajo	Trabajo sin sentido, duración excesiva o demasiado corta, repetitividad, falta de variedad, exigencias, otros.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Interrupciones, niveles altos de concentración y atención, ritmo alto o impuesto o inadecuado, plazos inflexibles mal planificados o no adaptados, tiempo corto para ejecutar una tarea.
Tiempo de trabajo	Disponibilidad constante, jornadas nocturnas, turnicidad, duración excesiva de las jornadas, descansos cortos, etc.
Participación/Control	Falta de autonomía, sin iniciativa y participación, escasez de realizar propuestas, falta de liderazgo, etc.
Desempeño de rol	Realización de funciones que no son acorde al trabajo inicial, conflicto con valores propios, sobrecarga de trabajo, etc.
Desarrollo profesional	Condiciones contractuales precarias, la remuneración inadecuada, la falta de formación o capacitación, la falta de reconocimiento o estatus, etc.
Relaciones interpersonales/apoyo social	Poco apoyo social, falta de relaciones personales, situaciones conflictivas, aislamiento social, desconfianza, etc.
Contexto físico	Exposición a peligros con los equipos, herramientas, entorno físico, etc.

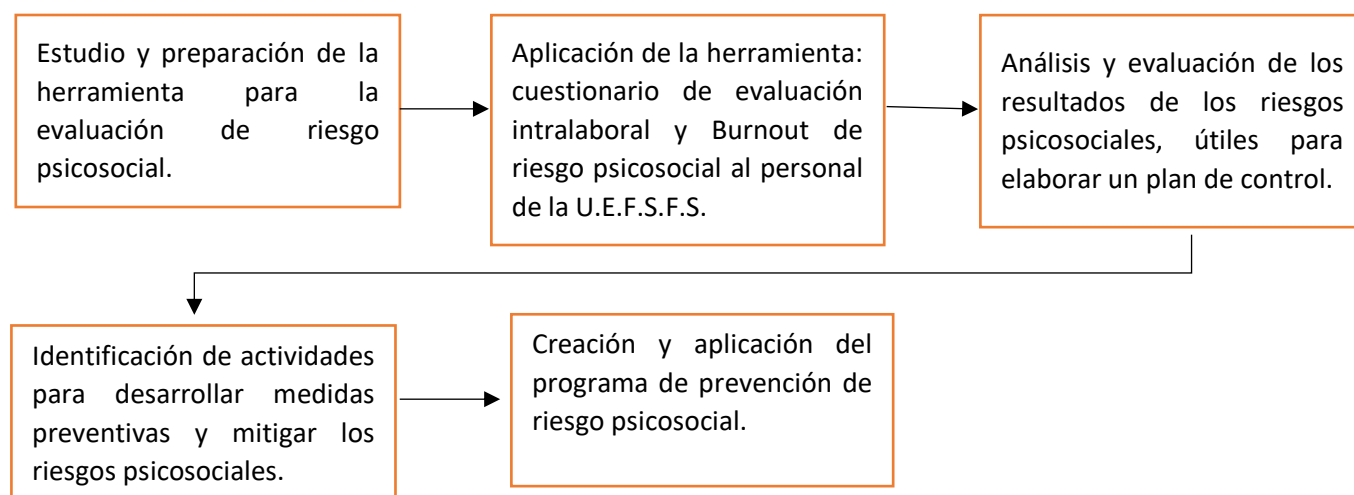
Nota. Fuente: Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales, por INSST (2022, p. 17-18).

Para las instituciones es de vital importancia que gestionen procedimientos que autorizan la evaluación continua de estos factores, para que no se conviertan en un riesgo psicosocial, tal como lo señala, Pérez (2017) sugiere que, “si los factores psicosociales están mal planificados o no considerados adecuadamente, la exposición de los trabajadores a este entorno puede causar grandes daños convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial” (p.5).

2.2. Descripción de la Propuesta.

La propuesta de este trabajo de titulación es el Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales el cual será aplicado a todo el personal de la Unidad Educativa Fiscomisional “San Francisco de Sales” del cantón Rocafuerte, la misma que se la describe a continuación.

a. Estructura General.



b. Explicación del aporte

Propuesta

Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí

Introducción

El diseño de un plan de control de riesgo psicosocial para el personal que labora en la U.E.F.S.F.S. ha sido determinado para precautelar la integridad física y mental de sus laboradores en las instalaciones de la Unidad Educativa, donde este programa de prevención propone medidas de control, mitigación, compensación, capacitación y seguimiento para la mejora del bienestar de sus colaboradores.

El programa de prevención deberá ser entendido como una herramienta vital, por lo tanto, los cambios a lo largo del tiempo requieren que los procedimientos se actualicen y de acuerdo a las necesidades.

Objetivo general

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí para mejorar las condiciones de trabajo y salud.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en la UEFSFS.
- Determinar los efectos negativos de los riesgos psicosociales predominantes en el personal docente, administrativo y mantenimiento.
- Elaborar un programa de control de medidas preventivas y correctivas para evitar enfermedades en relación a los riesgos psicosociales.
- Validar el impacto sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio de especialistas

Alcance

El programa de prevención de riesgos psicosociales está dirigido a todo el personal (administrativos, docentes y mantenimiento de la Unidad Educativa "San Francisco de Sales").

Responsables

Rectora de la IE (máxima autoridad), Departamento de Talento Humano y DECE.

c. Tabla 5. PLAN DE CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIAL: INTRALABORAL

PLAN DE CONTROL RIESGO PSICOSOCIAL: INTRALABORAL						
Dimensión	Estrategias de control	Fuente	Medio	Receptor	Fecha de ejecución	Presupuesto
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	Realizar un análisis de los puestos de trabajo a fin de mejorar las condiciones de los mismos.	X			Noviembre 2024	Fondos propios
	Implementar programa de pausas activas y pausas programadas a fin de disminuir el tiempo de exposición.			X	Enero 2025	
	Analizar las condiciones ambientales que afectan la salud y el desempeño de los empleados.	X			Octubre 2024	
DEMANDAS CUANTITATIVAS	Medir la cantidad de trabajo asignado y su distribución entre los empleados.		X		Septiembre 2024	
	Asegurar que las tareas se distribuyan equitativamente entre los miembros del equipo, considerando habilidades y capacidades.		X		Septiembre 2024 hasta febrero 2025	
	Implementar programas de apoyo para ayudar a los empleados a enfrentar desafíos relacionados con la carga de trabajo.			X	Diciembre 2024	
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Charlas de motivación personal sobre la gestión del estrés y habilidades de afrontamiento.			X	Septiembre 2024	
	Apoyo psicológico que permitan a los trabajadores dar solución a sus problemas personales y laborales			X	Agosto 2024 a febrero 2025	
	Fomentar políticas que apoyen un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles y tiempo libre adecuado.		X		Noviembre 2024	
DEMANDAS DE LA JORNADA LABORAL	Evaluar la frecuencia y necesidad de horas extras y su impacto en los empleados.		X		Septiembre 2024	
	Realizar encuestas para medir el impacto del estrés, la salud y la satisfacción general de los empleados.			X	Noviembre 2024	

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO LABORAL	Realizar un análisis de que la carga de trabajo esté distribuida de manera equitativa entre los empleados durante la jornada.	X	Octubre 2024
	Analizar cómo las actividades laborales influyen en las condiciones físicas del lugar de trabajo, incluyendo la limpieza, el orden y la ergonomía.	X	Septiembre 2024
	Implementar prácticas y equipos ergonómicos para prevenir problemas de salud y aumentar la comodidad en el lugar de trabajo.	X	Enero 2025
	Realizar revisiones periódicas para evaluar el impacto de las prácticas laborales en el entorno y hacer ajustes según sea necesario.	X	Septiembre 2024 hasta febrero 2025
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	Fomentar el desarrollo de habilidades y conocimientos que brinde un aumento a la productividad del personal.	X	Octubre 2024
	Establecer programas de mentoría en los que empleados más experimentados guíen a los menos experimentados.	X	Noviembre 2024
	Proporcionar acceso a recursos de autoaprendizaje, como plataformas de e-learning, libros y artículos especializados.	X	Noviembre 2024 a enero 2025
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	Analizar cómo el control y la autonomía afectan la motivación, el desempeño y la innovación en el trabajo.	X	Agosto 2024
	Identificar las áreas en las que los empleados pueden tomar decisiones y tener flexibilidad en sus métodos de trabajo.	X	Diciembre 2024
	Fomentar una cultura de empoderamiento donde los empleados se sientan confiados en tomar decisiones y asumir responsabilidades.	X	Julio 2024 a febrero 2025
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	Analizar mediante una encuesta el nivel de resistencia o aceptación de los empleados hacia los cambios que se desean dar.	X	Febrero 2025
	Desarrollar un plan de comunicación claro y transparente que explique los objetivos de cambio, el proceso y el impacto esperado.	X	Febrero 2025
	Involucrar a los empleados en la resolución de problemas y en la implementación de soluciones para abordar sus preocupaciones ante cambios que se realicen	X	Marzo 2025

CLARIDAD DEL ROL	Analizar si las expectativas y objetivos para cada rol están claramente comunicados a los empleados.	X	Julio 2024 a febrero 2025	
	Realizar una reunión para dar a conocer los roles detallados que incluyan responsabilidades, tareas, objetivos y competencias de cada miembro de los Departamentos que tiene la IE.		X Ultima semana de agosto 2024	
	Asegurarse que durante las entrevistas de desempeño de que cada empleado reciba una descripción clara de su rol al comenzar su empleo o al asumir nuevas responsabilidades.		X Febrero 2025	
CAPACITACIÓN	Implementar una variedad de métodos de capacitación, como talleres, e-learning y simulaciones para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje.	X	Mayo 2024 hasta febrero 2025	\$200
	Identificar y preparar recursos necesarios, como materiales, instructores y tecnología, para la implementación efectiva de los programas.	X	Mayo 2024 hasta febrero 2025	\$150
	Establecer un calendario de capacitación que incluya fechas, duraciones y objetivos para cada capacitación.	X	Mayo 2024 a febrero 2025	
CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO	Implementación de un sistema de reconocimiento y recompensas que destaque el liderazgo de sus trabajadores y motive comportamientos ejemplares.	X	Septiembre 2024	
	Fomentar que los líderes actúen como modelos a seguir, demostrando las características y comportamientos deseados en su estilo de liderazgo.		X Mayo 2024 hasta febrero 2025	Fondos propios
	Asignar actividades o responsabilidades adicionales que permitan a los líderes aplicar y reforzar sus habilidades de liderazgo en un entorno real.	X	Mayo 2024 hasta febrero 2025	
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Identificar y analizar los conflictos recurrentes y las áreas de tensión dentro de los equipos de trabajo.	X	Tercera semana de agosto 2024	
	Organizar eventos sociales y actividades de integración para fortalecer las relaciones interpersonales y promover la colaboración.	X	Mayo 2024 a febrero 2025	100\$
	Proporcionar acceso a servicios de mediación para resolver disputas y mejorar las relaciones entre los empleados.		X Julio 2024 a febrero 2025	Fondos propios

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Establecer un calendario para realizar entrevistas del desempeño anual de los empleados.	X	Ultima semana de enero 2025	
	Presentar en las entrevistas finales el informe de desempeño mensual de los empleados de forma individualizada.		X Febrero 2025	
	Mantener registros detallados de los informes anuales de desempeño, incluyendo comentarios y seguimientos a realizar.	X	Mayo 2024 a febrero 2025	
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Establecer cuáles son los indicadores y objetivos para el reconocimiento, asegurando que el proceso sea justo y transparente.	X	Abril 2024	
	Crear una cartelera donde se dé a conocer los empleados del mes, destacados por su buen desempeño.	X	Junio 2024 a febrero 2025	
	Aumento de salarios de acuerdo a su desempeño laboral dentro de la organización.		X Abril 2025	
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE REALIZA	Abarcar la conexión y compromiso con la organización y sus valores, equipos y objetivos,	X	Agosto 2024 a febrero 2025	Fondos de la organización
	Mantener a los empleados motivados, comprometidos y satisfechos con su puesto de trabajo.	X	Junio 2024 a febrero 2025	
	Fomentar el reconocimiento de los logros y contribuciones de los empleados mediante reconocimiento verbal y formal.		X Junio 2024 a febrero 2025	
DEMANDAS EMOCIONALES	Evaluar la carga de trabajo y las demandas asociadas para determinar si son razonables y si contribuyen al estrés emocional	X	Noviembre 2024	Fondos propios
	Identificar las situaciones y contextos específicos que generan mayores demandas emocionales, como el trato con estudiantes-PPFF difíciles, la alta carga de trabajo, o la falta de apoyo.	X	Agosto 2024	
	Proporcionar capacitaciones en técnicas como la meditación, la respiración profunda y la resiliencia.		X Noviembre 2024	

Nota. Fuente: Creación propia.

d. Tabla 6. PLAN DE CONTROL: BURNOUT

PLAN DE CONTROL RIESGO PSICOSOCIAL: BURNOUT						
Dimensión	Estrategias de control	Fuente	Medio	Receptor	Fecha de ejecución	Presupuesto
CANSANCIO EMOCIONAL	Implementar programas de bienestar que incluyan actividades como ejercicios físicos y técnicas de relajación.			X	Junio 2024 a febrero 2025	Fondos propios
	Ofrecer el acceso al apoyo psicológico para apoyar a los empleados en la gestión del cansancio emocional y en la recuperación del bienestar.			X	Junio 2024 a febrero 2025	
	Crear espacios seguros y confidenciales para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones emocionales y recibir apoyo.	X			Agosto 2024 a noviembre 2024	
DESPERSONALIZACIÓN	Comunicación abierta y transparente para que los empleados se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y experiencias.		X		Agosto 2024 a noviembre 2024	
	Proporciona recursos y apoyo adecuados para manejar las demandas laborales, como personal adicional o herramientas eficientes.		X		Agosto 2024 a noviembre 2024	
	Fomentar una cultura de apoyo y colaboración en el lugar de trabajo promoviendo relaciones positivas y solidarias entre empleados.		X		Noviembre 2024	
REALIZACIÓN PERSONAL	Creación de una red de apoyo donde el personal pueda compartir sus metas, desafíos y logros.			X	Septiembre 2024	Fondos propios
	Incentivar a la creación las metas y expectativas personales de los empleados en relación con su desarrollo profesional.			X	Agosto 2024	
	Asegurar que la información sobre oportunidades de desarrollo y programas de reconocimiento esté fácilmente disponible para todos los empleados.		X		Junio 2024 a febrero 202	

Nota. Fuente: Creación propia.

e. Estrategias o técnicas.

El cuestionario creado de evaluación intralaboral de la Universidad de Javeriana de Colombia y el Test de Maslach, se utilizó para evaluar los factores de riesgo psicosocial y otras situaciones que aquejan la salud del personal de la Unidad Educativa “San Francisco de Sales”, y sirve como un punto de partida para realizar en un futuro evaluaciones más profundas. Es así, que en base a los resultados que se obtuvieron en cada dimensión, se procedió a plantear estrategias de control donde cada una tiene fecha de ejecución y presupuesto que se llevarán a cabo para mitigar los riesgos detectados.

Para la intervención de riesgos psicosociales se evaluaron niveles de riesgo medio, alto y muy alto, y medidas preventivas como: adecuación de tareas y rapidez de trabajo, promover estrategias de comunicación a través de talleres y capacitaciones, incluyendo la creación de sistemas diseñados para la resolución de conflictos, mejorar la motivación del personal por medio de incentivos económicos o verbales, para así, mantener un ambiente de trabajo positivo y espacios informativos para reducir el estrés laboral y aumentar la eficiencia en el personal que labora en la Unidad Educativa.

2.3. Validación de la propuesta.

Para el desarrollo de esta investigación se realizó:

- **Enfoque de la investigación:** la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque estuvo orientado a un Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales.
- **Tipo de investigación:** descriptivo no experimental, lo que permitió analizar las características fundamentales del fenómeno a estudiar, de esta manera, se aplicó en la investigación un estudio campo, para recolectar información verificable del lugar donde sucede el problema de investigación.
- **Población y muestra:** la población sujeta de estudio estuvo conformada por sesenta (60) empleados, que se encuentran laborando en la Unidad Educativa Fiscomisional “San Francisco de Sales”. Por lo tanto, fue aleatoria intencional, seleccionando la totalidad de la población.

Métodos, técnicas y instrumentos: aplico el método deductivo-inductivo, de modo que, permitió verificar la realidad de esta institución educativa y así identificar que riesgos están afectando a su personal con el fin de diseñar nuevos lineamientos de prevención.

Para la recolección de datos se utilizaron técnicas como la encuesta, además, los instrumentos que se aplicarán serán el Test de Maslach, el autor Miravalles (2021) menciona que consta de tres dimensiones principales:

- Agotamiento emocional. – Valora la vivencia de agotamiento emocional por exigencias laborales.

- Despersonalización. - Valora en qué medida las personas perciben actitudes frías y distantes.
- Realización personal. - Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Y el cuestionario de evaluación intra laboral de la Universidad Javeriana de Colombia que según Villalobos et al. (2010) incluye 4 dominios:

- Demandas del trabajo. - se refiere a las exigencias que un puesto de trabajo impone al trabajador, que pueden ser de diversa índole, como responsabilidades cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, calidad del ambiente físico de trabajo y jornadas de trabajo.
- Control sobre el trabajo. - son las habilidades que el trabajo otorga al individuo para influir y tomar decisiones sobre diversos aspectos relacionados con su desempeño; tales como iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y gestión del cambio, claridad de roles y capacitación son aspectos que brindan a los individuos la oportunidad de influir en su trabajo.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo se refiere a un tipo específico de relación social que se establece entre los superiores y sus empleados. Asimismo, el concepto de relaciones sociales en el trabajo se refiere a la interacción que se establece con otros en un contexto laboral e incluye aspectos como la capacidad de comunicarse, de interacción, el trabajo en equipo y el apoyo social.
- Recompensa: se refiere a la remuneración que recibe un empleado a cambio de su aporte o esfuerzo laboral, incluye diferentes tipos de compensación: financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, incluido el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de oportunidades de ascenso y seguridad en el trabajo).

2.4. Matriz Articulación de la Propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 7
Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Estado del arte	Revisión bibliográfica	Lectura analítica e investigación	Lectura analítica e investigación	Investigación, análisis de los resultados.	Repositorio UISRAEL Google académico Literatura
Marco metodológico	Revisión bibliográfica	Lectura analítica e investigación	Lectura analítica e investigación	Investigación, análisis de los resultados.	Repositorio UISRAEL Google académico Literatura
Análisis de resultados	Revisión bibliográfica	Estudio de campo	Aplicación de instrumentos	Formatos Excel, Análisis estadístico.	Herramientas tecnológicas
Propuesta	Revisión bibliográfica	Investigación y revisión bibliográfica	Investigación y revisión bibliográfica	Ordenadores gráficos	Herramientas tecnológicas

Nota. Fuente: Creación propia.

CONCLUSIONES

La revisión de los fundamentos teóricos, se ha concluido que los riesgos psicosociales evolucionan a través de las nuevas formas de trabajo, además, de poseer un vínculo entre las emociones o situaciones personales de sus empleados y algunos factores que se generan en el ambiente laboral que sin la prevención adecuada pueden afectar nocivamente en la salud del personal.

Los docentes están expuestos cada día a factores de riesgo psicosocial que varían en el nivel de riesgo, es por ello, que el cuestionario de evaluación psicosocial intralaboral de la Universidad Javeriana y el test de Maslach permitió obtener porcentajes preocupantes, en ciertas dimensiones como la dimensión de carga mental con un porcentaje de 53% el cual se encuentra expuesto a un riesgo alto-muy alto donde requiere una atención inmediata y prioritaria, ya que, el cuestionario intralaboral cuenta con 16 dimensiones desglosada por varios ítems y el de Burnout de tres dimensiones lo que da como resultado que cada ítem existe un porcentaje de riesgo medio y alto.

Se elaboro un plan de control para la prevención de riesgo psicosocial, donde se detallan tres actividades por cada dimensión, es decir 57 actividades relacionadas con el ritmo de trabajo, crear espacios para la toma de decisiones y resolución de conflictos, identificar situaciones que causen estrés laboral, concientizar y fomentar buenas relaciones dentro del entorno de trabajo, entre otros. Por cada actividad propuesta en el programa de prevención tiene fecha de ejecución y presupuesto lo que permite dar un seguimiento y control adecuado para la buena aplicación del programa de prevención.

Una vez identificado los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuesto el personal de la Unidad Educativa “San Francisco de sales” y haber establecido un plan de control para mitigar a los mismos, el programa de prevención de riesgos psicosociales paso por un proceso de análisis por parte de profesionales en el área de Psicología Clínica, el mismo que se evaluó y tuvo un resultado favorable para su aplicabilidad en la Institución Educativa antes mencionada.

RECOMENDACIONES

Es fundamental que los empleados tomen conciencia sobre la prevención de riesgos laborales con el fin de que cada uno de sus miembros forme parte del cambio empezando desde la máxima autoridad hasta los departamentos de apoyo como Talento humano y DECE, teniendo en cuenta que esto no solo ayudara a tener una buena productividad sino un ambiente de trabajo digno y saludable.

Se recomienda que la Unidad Educativa “San Francisco de Sales” tenga un continuo seguimiento al personal administrativo, docente y mantenimiento mediante evaluaciones periódicas y entrevistas individualizadas y grupales con el fin de detectar posible y futuros riesgos psicosociales, de modo, que se puedan implementar medidas preventivas de forma oportuna.

Promover capacitaciones y talleres a los trabajadores sobre los factores de riesgos psicosocial y como prevenirlos, permitiendo concientizar a cada uno para el cumplimiento del plan de control o futuros programas que se deseen agregar, sobre todo que exista la constante adaptación del programa de acuerdo a las necesidades que día a día las personas presentan.

Finalmente se aconseja a las instituciones educativas ya sea públicas o privadas que no cuenten con Departamento de Salud y seguridad ocupacional, que intervengan ya sea Especialistas de Psicología o Talento Humano dando talleres y capacitaciones con el fin de mitigar los riesgos psicosociales que se encuentren latentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Arrieta, F. (2020). NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (44). <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/22326-325-86776-2-10-20210121.pdf>
- Castro, C. (2019). Gestión de riesgos empresariales. Aporte Estudiantil, 15.
- Córdoba Padilla, M. (2011). Formulación y evaluación de proyectos. Eco Ediciones, p. 69. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1206/1/C%C3%B3rdoba-evaluaci%C3%B3n%20de%20proyectos%20da%20ed.pdf>
- Durán, J. (2017). Factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el personal de un hospital de especialidades. Quito. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/3e8763c0-30d7-48f2-93df-e3ff0ddc532d>
- Flores, T. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios la Unión SAC. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1516>
- Guamán, M., Bejarano, B., y Gaibor, I. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 2(12), 711-729. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055548>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022>
- Martínez, L. (2020). Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su Evaluación. *Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. Obtenido de <http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys>
- Macías, M. (2019). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. *Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.*, 7(4), 64-91. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/813
- Miravalles, J. (2021). *Cuestionario de Maslach Burnout Inventory*. Obtenido de Gabinete Psicológico: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Internacional journal of good conscience*. 15(3), 1-19. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=d8375af4-e62c-47dc93dc651741a5541c%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=fua&AN=147694204>
- Organización de las Naciones Unidas (19 de abril de 2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

- Organización Mundial de la Salud, OMS. (22 de enero de 2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Pacheco, A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo metal en agentes de tráfico. Universidad Industrial de Santander. Salud, 50(1), 567-576. <https://doi.org/10.18273/revsal.v49n4-2017006>
- Plaza, C. (2018). *Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Ana*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29454/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Pérez, V. (2017). *Desarrollo de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales: Aplicación al personal de administración y servicios en el ámbito universitario*. [Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla, Ingeniería Química y Ambiental, Sevilla]. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74829/Tesis_VPM.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Peña, S. (2019). *Prevención de riesgos psicosociales*. [Tesis de Maestría, UNIVERSIDAD DE JAÉN]. https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/12075/3/PEA_NAVARRO_SILVIA_Especialidad_FOL.pdf
- Salvador, E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. San Gregorio (35), 185. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1107/12-JANETH>
- Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Villagrán Rueda, S., Vasconcelos Ramírez, M. A., & Espinoza Sandoval, J. C. (2022). Factores de Riesgo Psicosocial. Grupo Editorial LEED. <https://doi.org/10.22402/ed.leed.978.607.98835.4.6>
- Villalobos, G., Vargas, A. M., Escobar, J., Jiménez, M. L., & Rondón, M. A. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Universidad Pontificia Javeriana. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Oficio solicitando la aplicación de la encuesta.



Rocafuerte, 28 de noviembre del 2023

Hna. Johanna Francisca Reina.
Rectora de la Unidad Educativa "San Francisco de Sales".
Presente. -

Reciba un cordial y atento saludo;

Por medio de la presente yo Mary Angeles Zambrano Romero, C.I. 1350610562, estudiante de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, próximamente para titularme con el tema "Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabi"; le solicito de la forma mas respetuosa que me permita aplicar unas encuestas digitales a sus colaboradores, con el fin de recabar información para mi proceso de investigación.

La información proporcionada se utilizará para fines académicos e investigativos.

Sin más que agregar, le quedo agradecida por la respuesta positiva e inmediata al presente oficio.

Atentamente,

Mary Zambrano.R


Mary Angeles Zambrano Romero.

C.I. 1350610562

Email: mzambranoromero07@gmail.com

*Recibido, 28/11/2023.
Jhna Johanna Reina*

Anexo 2. Autorización de la Autoridad de la Unidad Educativa “San Francisco de Sales”



Unidad Educativa Fiscomisional
“San Francisco de Sales”
email. ue.sfco.rocaf@hotmail.com
CODIGO AMIE 13H03182

CERTIFICACION:

Con la presente, yo, Hna. Johanna Reina Rezabala, con C.I. 1310790231 como representante del Centro Educativo Fiscomisional San Francisco de Sales, del cantón Rocafuerte declaro que:

La estudiante: MARY ANGELES ZAMBRANO ROMERO, con C.I. 1350610562 estudiante de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Israel, ha solicitado aplicar unas encuestas digitales al personal de este centro educativo; la misma que fue **aprobada** y autoriza a realizarla para que obtenga la información para el proceso de investigación.

Rocafuerte, 30 de noviembre de 2023


Hna. Johanna Reina R.
REPRESENTANTE LEGAL



RECTORADO

*Todo por amor,
para hacer
felices a los demás.*

Anexo 3. Formatos de las encuestas:

Cuestionario de riesgo psicosocial Intralaboral formato B

HOB_23 - Cuestionario Riesgo Psicosociales Intralaboral forma B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

* Obligatorio

1. Apellidos y Nombres (en ese orden por favor)

Escriba su respuesta

2. Número de cédula

Escriba su respuesta

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del (los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el lugar donde trabajo hace mucho frío	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el lugar donde trabajo hace mucho calor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La luz del sitio donde trabajo es agradable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El espacio donde trabajo es cómodo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me preocupa accidentarme en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige estar muy concentrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige memorizar mucha información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Trabajo en horario de noche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo tomar pausas cuando las necesito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me informan con claridad cuáles son mis funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe me trata con respeto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que puedo confiar en mi jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi grupo de trabajo es muy unido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo en la empresa es estable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El trabajo que hago me hace sentir bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Siento orgullo de trabajar en esta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hablo bien de la empresa con otras personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Usted atiende a estudiantes o usuarios

*

☒ SI

☐ No

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuestionario de riesgo psicosocial Burnout

Cuestionario 2: MBI

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 0= nunca
- 1= pocas veces al año o menos.
- 2= una vez al mes o menos.
- 3= unas pocas veces al mes.
- 4= una vez a la semana.
- 5= pocas veces a la semana.
- 6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	

Anexo 4. Validación por expertos.

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí

Autor del Trabajo/Artículo: Zambrano Romero Mary Angeles

Fecha: 16/08/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí para mejorar las condiciones de trabajo y salud.

2. Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en la UEFSFS.
- Determinar los efectos negativos de los riesgos psicosociales predominantes en el personal docente, administrativo y mantenimiento.
- Elaborar un programa de control de medidas preventivas y correctivas para evitar enfermedades en relación a los riesgos psicosociales.
- Validar el impacto sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio de especialistas

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Dagmar María Pinargote Pisco	0850220559	Magister en Intervención social en las sociedades del conocimiento	3 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				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	---	--------------------	--------------------------	--

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí

Autor del Trabajo/Artículo: Zambrano Romero Mary Angeles

Fecha: 16/08/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en la Unidad Educativa "San Francisco de Sales", Rocafuerte-Manabí para mejorar las condiciones de trabajo y salud.

2. Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en la UEFSFS.
- Determinar los efectos negativos de los riesgos psicosociales predominantes en el personal docente, administrativo y mantenimiento.
- Elaborar un programa de control de medidas preventivas y correctivas para evitar enfermedades en relación a los riesgos psicosociales.
- Validar el impacto sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales a través del criterio de especialistas

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Roxana Lisbeth Rodríguez Calderón	1314848415	Psicóloga Clínica	4 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				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	Roxana Rodríguez
----------	---	-------------	-------------------	------------------