



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: Resolución: RCP-SO-22-N°0477-2020-CE

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la Unidad Educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda".
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible.
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Dra. Maricela Estefania Quichimbo Pereira
Tutor/a:
Mgs. Fausto Germán Pazmiño Muñoz Mgs. Erick Javier Riofrío Fierro

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Fausto Germán 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 los trabajadores de la Unidad Educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda"**.

Elaborado por Maricela Estefania Quichimbo Pereira, de C.I: 110482150-7, estudiante de la **Maestría Seguridad y Salud Ocupacional**, mención Prevención de Riesgos Laborales de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes

Quito D.M., 25 de agosto de 2025

Firma

Yo, Erick Javier Riofrio Fierro con C.I: 1713150827 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la Unidad Educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda"**.

Elaborado por Maricela Estefania Quichimbo Pereira, de C.I: 110482150-7, estudiante de la Maestría **Seguridad y Salud Ocupacional**, mención Prevención de Riesgos Laborales de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes

Quito D.M., 25 de agosto de 2025

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Maricela Estefania Quichimbo Pereira con C.I: 110482150-7, autora del proyecto de titulación titulado: **Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la Unidad Educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda"**. Previo para la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, mención Prevención de Riesgos Laborales.

1. Afirmo tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de acuerdo 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. Expreso mi voluntad de transferir 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 conservar una copia de mi trabajo de titulación, con el fin de establecer un repositorio que documente la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 25 de agosto de 2025



Firmado electrónicamente por:
**MARICELA ESTEFANIA
QUICHIMBO PEREIRA**
Validar únicamente con FirmaEC

Firma

Índice de contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	4
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema.....	1
Problema de investigación	3
Objetivo General	4
Objetivos Específicos.....	4
Vinculación con la Sociedad y Beneficiarios Directos:.....	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	6
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	6
1.1.1. Riesgos laborales	6
1.1.2. Riesgos psicosociales.....	7
1.1.2. Principales riesgos psicosociales.....	8
1.1.3. Factores de riesgo.....	8
1.1.4. Consecuencias	9
1.1.5. Prevención de riesgos psicosociales	10
1.2. Proceso investigativo metodológico	12
Alcance investigativo.....	12
Población.....	12
Instrumentos.....	12
1.3. Análisis de resultados	14
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	22
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	22
1.2. Descripción de la propuesta	23
2.2. Validación de la propuesta	28
2.3. Matriz de articulación de la propuesta	29
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA.....	33
ANEXOS.....	36

Índica de Tablas

Tabla 1. Categorías de riesgos psicosociales y sus elementos constitutivos.	8
Tabla 2. Clasificación de los niveles de riesgo psicosociales.....	14
Tabla 3. Plan de control de Riesgos Laborales.....	26

Índice de figuras

Figura 1. Participantes en el cuestionario Fpsico 4.1.....	15
Figura 2. Áreas de trabajo	15
Figura 3. Años de servicio a la institución.....	15
Figura 4. Valoración resumen de la exposición	16
Figura 5. Tiempo de trabajo	17
Figura 6. Autonomía.....	17
Figura 7. Carga de trabajo	18
Figura 8. Demanda Psicológica.....	18
Figura 9. Variedad/ Contenido	19
Figura 10. Participación	19
Figura 11. Interés por el trabajador.....	20
Figura 12. Relaciones y Apoyo Social.....	20
Figura 13. Estructura general para la elaboración del plan de control de riesgos psicosociales.	24

Índice de anexos

Anexos 1. Formato de encuesta aplicada herramienta FPSICO 4.1	36
Anexos 2. Validación por criterio de especialistas.....	52

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Diversos estudios han destacado que los problemas psicosociales en el lugar de trabajo están estrechamente vinculados a aspectos como sobrecarga de tareas, jornadas prolongadas, comunicación deficiente entre compañeros, poca autonomía para tomar decisiones, y la presión constante por alcanzar metas (Calderón Heredia & Pazmay Ramos, 2025). A esto se suman condiciones inseguras y la repetición continua de posturas físicas, lo cual, en conjunto, puede afectar tanto el estado físico y la estabilidad emocional de los empleados (OMS, 2024).

Estos riesgos se manifiestan en diversas circunstancias que afectan el rendimiento organizacional del personal y la salud integrada. Entre los factores más comunes se encuentran: exceso de responsabilidades, turnos extendidos, carencia de personal, ausencia de reconocimiento y relaciones interpersonales conflictivas. La exposición continua a estas condiciones favorece la aparición de problemas como depresión, ansiedad, estrés crónico, síndrome de burnout, ausentismo y baja productividad, llegando incluso a propiciar accidentes laborales (Martínez Mejía, E., 2024).

Investigaciones recientes han demostrado que los riesgos de tipo psicosocial se manifiestan en diversos espacios de trabajo, generando un impacto cada vez más preocupante en la salud integral de los colaboradores (Proaño López, A. et al., 2022). Cuando se ve afectado el equilibrio emocional, es común que las personas enfrenten obstáculos al momento de decidir en el entorno laboral con sus colegas y aumenten los niveles de estrés, lo que puede impactar negativamente en su rendimiento laboral (Romero Calderón, E. et al., 2025).

El contacto continuo con condiciones laborales desfavorables de tipo psicosocial puede provocar consecuencias negativas en múltiples dimensiones de la vida humana, afectando su integridad física, su estado emocional, su funcionamiento cognitivo y sus relaciones sociales. Asimismo, estas situaciones pueden interferir en el cumplimiento efectivo de las tareas laborales y en la participación activa dentro del entorno organizacional y comunitario (INSST, 2022).

Entre las reacciones comunes derivadas de un desequilibrio emocional en el entorno laboral se incluyen la pérdida de motivación, la irritabilidad y la ansiedad. Dichas condiciones pueden evolucionar hacia la despersonalización, caracterizada por una actitud distante o indiferente frente a las labores asignadas. Este patrón se asocia con el síndrome de burnout,

frecuentemente originado en escenarios con sobrecarga laboral, jornadas extensas y falta de medidas preventivas (Segura Macavilca, Y. M. et al., 2025).

En el entorno escolar, el personal enfrenta una variedad de factores psicosociales que, si no se abordan a tiempo, pueden perjudicar su bienestar y comprometer el desarrollo del proceso educativo. El Ministerio de Educación (2023), considera que estos riesgos comprenden una serie de condiciones, tanto personales como familiares y sociales, que incrementan las posibilidades de que los estudiantes, ya sean niños, niñas o adolescentes, enfrenten situaciones difíciles que afecten su desarrollo integral, su aprendizaje o los expongan a situaciones de riesgo y vulneración de derecho.

Yépez Rendón (2020) advierte que el sector educativo se encuentra entre los más vulnerables a la exposición de estos riesgos, dado que las exigencias propias de la docencia suelen generar sobreesfuerzo, afectar negativamente el bienestar integral y el desempeño profesional.

El personal docente, administrativo y de mantenimiento, además de cumplir sus funciones específicas, debe afrontar la presión por alcanzar objetivos, cumplir con horarios estrictos y desenvolverse en entornos que no siempre garantizan seguridad. Aunque existe un fuerte compromiso con la educación, no en todos los casos se prioriza el cuidado del recurso humano que sostiene el funcionamiento de la institución (López García, M., et al., 2024).

Cuando un trabajador percibe su desempeño de forma desfavorable, suele experimentar emociones de desmotivación, frustración y sensación de ineficacia, lo cual afecta directamente el balance entre su ámbito personal y su vida laboral. Esta clase de experiencias pueden provocar estados de angustia, ansiedad o rechazo hacia uno mismo, derivados principalmente de las condiciones bajo las cuales se desarrolla su actividad profesional (Martínez Mejía, E., 2024).

Juárez Piña (Juárez Piña, Z. R., 2020) añade que, en las instituciones educativas, la alta exigencia y el estrés constante, combinados con la ausencia de estrategias preventivas, provocan un desgaste progresivo del bienestar del personal, manifestado en síntomas como fatiga crónica, desmotivación, irritabilidad y dificultad para establecer relaciones saludables en el ambiente de trabajo.

Dentro del ámbito educativo, esta visión cobra especial importancia, ya que tanto el trabajo docente como el de apoyo implican una elevada interacción con otras personas, un fuerte compromiso emocional y una ética profesional sólida. La falta de medidas preventivas no solo afecta el equilibrio emocional del personal educativo, sino que también pone en riesgo la calidad del sistema, la credibilidad que la población deposita en los centros educativos y la armonía que

debe mantenerse en su interior. Por ello, resulta urgente aplicar enfoques integrales que respondan a las particularidades locales para garantizar espacios educativos más sanos, seguros y sostenibles (Calero Vega, L. A., et al., 2024).

Problema de investigación

El sector educativo atraviesa un proceso de cambios continuos que ha incrementado de forma significativa las demandas sobre el personal. Estas exigencias no se limitan a las tareas académicas, sino que incluyen funciones administrativas y participación en actividades extracurriculares, que a menudo no cuentan con el apoyo o los recursos suficientes para llevarse a cabo.

En la Unidad Educativa Dr. Juan Francisco Ontaneda, esta situación se traduce en una sobrecarga laboral creciente que afecta directamente el bienestar de quienes trabajan allí. La institución carece de un diagnóstico formal para identificar con precisión los factores psicosociales presentes y no dispone de políticas preventivas ni mecanismos de apoyo para mitigar su impacto.

La Unidad Educativa se localiza en el sector de Buenavista, dentro del cantón Chaguarpamba, en la provincia de Loja. Es una institución pública que inició sus actividades el 22 de junio de 1982. Su oferta académica abarca desde la educación básica hasta el bachillerato, promoviendo en sus estudiantes el pensamiento crítico, la innovación y el compromiso social para contribuir a una sociedad más activa y colaborativa.

El impacto de esta problemática va más allá del trabajador: influye en la comunidad educativa en su conjunto. Un docente emocionalmente afectado dispone de menos recursos para establecer vínculos positivos con sus estudiantes y puede perder motivación, lo que repercute en la eficacia y los resultados del desarrollo educativo.

La manera en que se gestione este problema no debe considerarse un asunto exclusivo de la administración institucional, sino un compromiso transversal que involucra al conjunto de la comunidad escolar. Reconocer y actuar frente a estas condiciones es fundamental para garantizar un entorno de enseñanza saludable y sostenible.

En este sentido, se plantea diseñar e implementar una estrategia orientada a la mitigación de factores emocionales en el ambiente laboral, adaptada específicamente a las circunstancias particulares de la Unidad Educativa Dr. Juan Francisco Ontaneda. Esta propuesta busca optimizar el ambiente de trabajo, proteger la salud integral del personal y fomentar una cultura organizacional fundamentada en el bienestar humano.

La iniciativa no solo atenderá los efectos visibles del problema, sino que también se enfocará en las causas estructurales, fortaleciendo la gestión institucional, fomentando prácticas saludables y creando un ambiente laboral más colaborativo.

Objetivo General

Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores de la Unidad Educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda".

Objetivos Específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales.
2. Determinar los factores psicosociales en el personal de la unidad educativa mediante la aplicación de una encuesta.
3. Elaborar el plan de control de riesgos psicosociales para la Institución, que permita mejorar las condiciones laborales.
4. Validar el impacto del plan de control de riesgos psicosociales a través del criterio de especialistas.

Vinculación con la Sociedad y Beneficiarios Directos:

La iniciativa presentada en este trabajo no solo responde a una demanda interna de la institución, sino que se plantea como una contribución directa al bienestar general de la comunidad educativa. La conexión con la sociedad se fortalece mediante espacios de diálogo y participación conjunta, como reuniones con docentes, autoridades y representantes de padres de familia, entre otros actores implicados. Estas actividades buscan identificar de forma colectiva los factores que inciden en el entorno psicosocial y desarrollar estrategias orientadas a crear ambientes saludables y cooperativos.

La propuesta pretende consolidar una relación sólida con la comunidad académica y científica, generando recursos valiosos que servirán como base para investigaciones futuras.

Cuando los trabajadores de la educación se sienten respaldados, escuchados y valorados, esa experiencia positiva se traduce directamente en su manera de enseñar, convivir y aportar a la comunidad. Por ello, el presente proyecto tiene un impacto que trasciende lo institucional, alcanzando a estudiantes, familias y a las relaciones socio comunitarias en Buenavista.

Beneficiarios directos y beneficios esperados:

A nivel institucional:

Implementar estrategias orientadas a la gestión de los riesgos psicosociales favorecerá el fortalecimiento organizacional, disminuyendo el ausentismo laboral y mejorando el desempeño del equipo docente y administrativo. Al disminuir los niveles de estrés y favorecer un entorno laboral más armonioso, se incrementa la calidad de las relaciones laborales.

A nivel del personal educativo:

El personal docente y administrativo, frecuentemente sometido a presiones laborales intensas, se beneficiará al adquirir herramientas que les permitan reconocer y gestionar las fuentes de estrés y malestar emocional en su ambiente de trabajo. Esto tendrá un impacto positivo en su bienestar emocional, contribuyendo a reducir la fatiga, el agotamiento y otras problemáticas relacionadas con la salud mental, al mismo tiempo que fomenta una actitud más saludable ante sus responsabilidades diarias.

A nivel familiar:

Cuando un trabajador mantiene su salud física y emocional en equilibrio, el bienestar también se refleja en su hogar. La disminución de enfermedades ocupacionales reduce la necesidad de cuidados adicionales por parte de la familia, se preserva la estabilidad emocional y económica del núcleo familiar y se fortalecen los lazos afectivos.

A nivel estudiantil:

La interacción constante con docentes emocionalmente estables se traduce en una enseñanza más comprometida y efectiva. El profesorado puede transmitir principios como la comprensión, la tolerancia y el respeto, promoviendo un ambiente escolar que impulse el aprendizaje, fomente la convivencia pacífica y disminuya los comportamientos agresivos dentro del espacio educativo.

Para los padres de familia:

Al reducir los agentes de riesgo entre el personal de la institución permiten que mejorar sus relaciones interpersonales, creando un entorno más amigable, colaborativo con el compromiso del desarrollo integral de los estudiantes.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

1.1.1. Riesgos laborales

A lo largo del tiempo, la preocupación por las condiciones laborales ha sido una constante tanto para empleadores como para trabajadores. Desde las primeras formas de trabajo industrial hasta los entornos modernos como oficinas y centros educativos, se ha reconocido la importancia de garantizar entornos seguros que protección integral del cuerpo y la mente de los individuos. Aunque los avances tecnológicos y normativos, los riesgos laborales continúan generando consecuencias significativas, particularmente en el ámbito educativo, donde docentes y demás trabajadores enfrentan demandas constantes que impactan su salud psicológica y física (Rodrigo, 2025).

Estos peligros laborales se entienden como aquellas situaciones, condiciones o factores que pueden generar accidentes o enfermedades ocupacionales. Su adecuada gestión requiere procesos de identificación, evaluación y control. Además de favorecer su equilibrio emocional, social, promueve la construcción de ambientes de trabajo caracterizados por la salud y la eficiencia (Blanco Silva & Sarmiento Diez, 2022).

En la actualidad, los riesgos laborales representan un problema relevante dentro del ámbito educativo, por lo que su abordaje es esencial para garantizar la integralidad y la salud de quienes conforman la fuerza laboral. Dentro de las categorías principales, se contemplan riesgos físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Este último grupo cobra especial importancia en sectores con alta carga emocional, como el educativo, donde las condiciones laborales impactan directamente en la salud mental, la motivación y las relaciones sociales (INSST, 2022). Estos riesgos se clasifican en:

Riesgos físicos: Los cuales se originan por la exposición a factores como el ruido, las vibraciones, las temperaturas extremas, las radiaciones o una iluminación deficiente. Estos elementos pueden comprometer la integridad física del trabajador, generando afectaciones en su salud y desempeño laboral.

Riesgos químicos: asociados a la manipulación de sustancias tóxicas, corrosivas o inflamables, que pueden generar intoxicaciones, enfermedades respiratorias o efectos crónicos en el organismo.

Riesgos biológicos: este tipo de riesgos está relacionado con la posibilidad de sufrir accidentes laborales debido a caídas, golpes, cortes o atrapamientos. Generalmente, pueden

prevenirse mediante la implementación adecuada de los diversos equipos que garanticen la integridad personal y la implementación de los protocolos de seguridad adecuados dentro del lugar de trabajo (Granda Peñafiel & Galárraga Andrade, 2025).

Riesgos de seguridad: este tipo de peligros está vinculado con la posibilidad de sufrir accidentes en el entorno laboral, como caídas, golpes, cortes o atrapamientos. (Casanova Pinto & Pazmiño Muñoz, 2024).

Riesgos ergonómicos: los riesgos ergonómicos derivan de posturas inadecuadas, movimientos repetitivos o esfuerzos físicos prolongados. Estas condiciones pueden generar fatiga, lesiones musculoesqueléticas y trastornos asociados al aparato locomotor, afectando directamente la salud ocupacional del trabajador.

Riesgos psicosociales: surgen a partir de una organización laboral deficiente, una excesiva carga de actividades, ausencia de libertad de expresarse o un clima organizacional negativo (León Leviñanco & Carles Salas, 2025). Estos factores afectan la salud mental del trabajador, disminuyen su productividad y deterioran las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral (INSST, 2022).

1.1.2. Riesgos psicosociales

Las amenazas psicosociales en el entorno laboral son un elemento crítico a considerar en profesiones con alta demanda emocional, como la docencia. Según el Ministerio de Educación (2023), los riesgos psicosociales se definen como "amenazas producidas por actividades y decisiones humanas, que pueden ocasionar daños o efectos negativos en las personas expuestas" (p. 10).

A nivel mundial, las consecuencias de estos riesgos son notorias, dado que se calcula que una proporción significativa de la población trabajadora entre el 19 % y el 30 % presenta niveles elevados de estrés relacionado con su entorno laboral (Staffing, 2025). En el sector educativo, este porcentaje alcanza hasta el 27 % , reflejando cómo la presión de las responsabilidades docentes, la interacción constante con estudiantes y la gestión administrativa contribuyen al desgaste físico y emocional (Gutiérrez Núñez & Gavilanes Gómez, 2022).

En este contexto, resulta esencial implementar propuestas de intervención que aborden de manera integral las condiciones psicosociales del entorno educativo, promoviendo espacios laborales emocionalmente equilibrados. Acciones como el fomento del autocuidado, el respaldo institucional, la regulación emocional y la mejora del ambiente laboral son claves para favorecer el bienestar docente. Esto, a su vez, repercute positivamente en el nivel del proceso formativo,

basado en principios de respeto, empatía y desarrollo humano en todos los niveles del sistema (Villa Villa et al., 2025).

1.1.2. Principales riesgos psicosociales

Los factores psicosociales más frecuentes incluyen:

Estrés laboral: que surge debido a la exposición continua a demandas excesivas y la carencia de recursos adecuados para atenderlas. Este estrés se manifiesta a través de síntomas como agotamiento emocional, ansiedad y disminución en el desempeño laboral (Sierra Hernaiz, 2021).

Síndrome de burnout: se caracteriza por un desgaste prolongado que provoca desmotivación y una baja percepción de logro personal, siendo este estado consecuencia directa del exceso de trabajo y la insuficiente ayuda institucional. Este fenómeno es especialmente común en profesiones como la docencia (INSST, 2025).

Violencia y acoso laboral: en el entorno laboral implican actos recurrentes de intimidación o maltrato que deterioran el clima organizacional y comprometen el equilibrio emocional de los trabajadores (Sierra Hernaiz, 2021).

Estos peligros no son solo únicamente consecuencia de características personales, sino que también se relacionan con aspectos estructurales del trabajo, como la distribución de tareas, autonomía para decidir de forma independiente y contar con mecanismos de apoyo dentro del entorno laboral (Guano Árbito et al., 2025). Por ello, su prevención demanda estrategias integrales que fomenten un campo laboral seguro y saludable para los trabajadores.

1.1.3. Factores de riesgo

En este apartado se describen las condiciones determinantes que podrían provocar impactos psicosociales desfavorables en el entorno laboral (INSST, 2025).

Tabla 1. Categorías de riesgos psicosociales y sus elementos constitutivos.

Factores Psicosocial	Análisis
Contenido de trabajo	Tareas excesivamente cortas o prolongadas, repetitivas o sin sentido, que carecen de variedad o valor aparente. Implican demandas emocionales continuas o exposición a violencia

Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o falta de trabajo, exigencias de ritmo acelerado o impuesto, tiempos límite inflexibles, interrupciones frecuentes, consecuencias por errores sin análisis previo, información deficiente, presión para cumplir con múltiples tareas al mismo tiempo, necesidad constante de actualización.
Tiempo de trabajo	Jornadas nocturnas o extensas, cambios constantes de horario, turnos rotativos impredecibles, falta de descanso adecuado, obligación de trabajar fines de semana, permanencia laboral continua o conectividad constante.
Participación/Control	Limitada capacidad para tomar decisiones, falta de oportunidades para proponer mejoras, escasa participación en la organización y liderazgo ausente o ineficaz.
Desempeño de rol	Funciones mal definidas, superposición de responsabilidades, contradicciones entre tareas asignadas y principios personales, sobrecarga de trabajo, presión emocional asociada al rol.
Desarrollo profesional	Pocas posibilidades de crecimiento profesional, falta de capacitación, estancamiento laboral, reconocimiento insuficiente, desigualdad de condiciones laborales, contratos precarios o falta de compensación justa.
Relaciones interpersonales/apoyo social	Malas relaciones laborales, falta de colaboración entre compañeros, escaso apoyo emocional, ambiente de desconfianza, aislamiento social o conflictos recurrentes.

Nota: Información basada en las Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales elaboradas por el INSST (2022).

1.1.4. Consecuencias

La existencia de factores psicosociales negativos en el entorno laboral puede perjudicar seriamente el bienestar integral de los docentes, afectando tanto su salud física como su estabilidad mental y emocional. Esta situación no solo compromete su bienestar integral, desempeño profesional, sino que también repercute en la calidad del ambiente educativo y el aprendizaje de los estudiantes (INSST, 2022), la presencia de estos factores puede originar:

- Síndrome de burnout (agotamiento profesional): Este síndrome se manifiesta a través de un agotamiento emocional intenso, una actitud distante o indiferente hacia estudiantes y compañeros, así como una disminución notable en la percepción de logro personal (Carranco Madrid, S. D. P, et al., 2020). La falta de reconocimiento, apoyo

institucional incrementan la vulnerabilidad a este síndrome y es una de las consecuencias más comunes entre docentes que enfrentan cargas laborales elevadas y presión constante.

- Síndrome de mobbing (acoso laboral): Se manifiesta como un hostigamiento psicológico sistemático, dirigido a un individuo de manera deliberada y persistente, generando daño emocional y afectando la autoestima y la salud mental (Carranco Madrid, S. D. P, et al., 2020). En el entorno educativo, puede surgir a partir de conflictos con colegas, superiores o incluso estudiantes, y se ve potenciado por la sobrecarga de funciones y la presión constante (Carrera Estrada, D.A., & Oviedo Oviedo, M.A., 2021).
- Problemas físicos relacionados con el estrés: Aunque los riesgos psicosociales afectan principalmente la salud mental, también producen síntomas físicos derivados del estrés prolongado, tales como insomnio, hipertensión, alteraciones digestivas y dolores musculoesqueléticos. La exposición constante a situaciones estresantes provoca que el cuerpo permanezca en un estado de alerta prolongado, generando fatiga crónica y disminuyendo la capacidad de recuperación del organismo (Carranco Madrid, S. D. P, et al., 2020).
- Impacto en la calidad del desempeño docente y la motivación: las circunstancias psicosociales desfavorables afectan negativamente en el bienestar personal y en el nivel de excelencia del proceso educativo. El estrés crónico y burnout generan desmotivación, errores en la planificación, disminución de la creatividad pedagógica y dificultad para mantener relaciones positivas con estudiantes y colegas, repercutiendo negativamente en el entorno de aprendizaje.

Si no se abordan adecuadamente, los riesgos psicosociales pueden desencadenar trastornos mentales graves, como depresión mayor, ansiedad generalizada o trastornos de adaptación. Además, el impacto acumulativo puede derivar en enfermedades crónicas asociadas al estrés, como problemas cardiovasculares, metabólicos y musculoesqueléticos, aumentando el ausentismo laboral y disminuyendo la productividad institucional (Carrera Estrada, D.A., & Oviedo Oviedo, M.A., 2021).

1.1.5. Prevención de riesgos psicosociales

La prevención busca fortalecer la protección y el bienestar del personal mediante acciones anticipadas orientadas a minimizar o suprimir los peligros antes de que se conviertan en daño. Es fundamental que toda la organización se involucre de forma activa en el reconocimiento, análisis y manejo preventivo de las posibles amenazas laborales (Murillo Velásquez, L. C., & Vega Intriago, J. O., 2023).

El Código Laboral y la Seguridad Social establecen principios para evitar, evaluar y combatir riesgos en su origen, adaptando el trabajo a las capacidades del empleado y asegurando capacitación adecuada (Ancos Benavente, J. M., 2025). Un plan de prevención estructurado con objetivos claros, roles definidos, protocolos y supervisión continua es fundamental para mantener un entorno laboral sano, disminuir incidentes y afecciones relacionadas con el trabajo, y potenciar el bienestar integral en el entorno laboral (Calero Vega, L. A., et al., 2024)

1.2. Proceso investigativo metodológico

Alcance investigativo

El presente estudio tiene un alcance descriptivo orientado a identificar los factores psicosociales, con un enfoque cuantitativo, caracterizado por la utilización de técnicas que permiten recolectar y procesar información en forma numérica mediante instrumentos previamente validados. Este enfoque permite examinar de forma objetiva la existencia de riesgos psicosociales, así como identificar patrones, comportamientos y relaciones entre variables. Su aplicación proporciona fundamentos sólidos para la adopción de decisiones orientadas a los enfoques de intervención propuestos. (González Torres et al., 2024).

Población

Los participantes del estudio fueron los trabajadores de la unidad educativa “Dr. Juan Francisco Ontaneda”. En ella se incluyó tanto a docentes como al personal administrativo. En total, participaron nueve trabajadores, quienes representaron el total del universo analizado, lo que permitió una evaluación completa de la realidad institucional.

Instrumentos

Se aplicó el cuestionario digital FPSICO 4.1. Este instrumento permite no solo la recolección estandarizada de datos mediante encuestas digitales, sino también el procesamiento automático de la información, lo cual agiliza significativamente el análisis. A través de la generación de informes visuales como gráficos y reportes detallados, se facilita la interpretación de los resultados, permitiendo una comprensión más clara de las condiciones psicosociales del medio de trabajo (INSST, 2022). Su implementación contribuye a una evaluación objetiva, precisa y eficiente, lo que resulta clave para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias preventivas orientadas al bienestar del personal educativo.

El cuestionario FPSICO 4.1 está compuesto por 86 preguntas distribuidas en nueve áreas, las cuales permiten una evaluación integral de las condiciones psicosociales presentes en el ambiente laboral. Cada área aborda aspectos específicos del trabajo que pueden repercutir en el bienestar general del personal laboral se ve influido directamente por estos factores (INSST, 2022). A continuación, se detallan las dimensiones evaluadas por el cuestionario FPSICO 4.1:

- **Tiempo dedicado al trabajo (TT):** compuesto por 4 ítems. Evalúa la duración de la jornada laboral diaria y semanal, así como la disponibilidad de pausas y tiempos de descanso. Esta dimensión ayuda a determinar si la distribución del tiempo podría estar la armonía entre las responsabilidades profesionales y la vida privada del empleado.

- **Grado de autonomía (AU):** compuesto por 12 ítems. Analiza la libertad con la que el trabajador organiza sus tareas, toma decisiones y resuelve situaciones dentro de sus funciones. Mayor autonomía suele traducirse en una experiencia laboral más positiva y satisfactoria.
- **Carga laboral (CT):** compuesto por 11 ítems. Considera la cantidad de actividades asignadas y el esfuerzo requerido para cumplirlas en los plazos establecidos. Este aspecto combina tanto la cantidad de trabajo como el nivel de esfuerzo físico o mental exigido.
- **Demandas de tipo psicológico (DP):** compuesto por 12 ítems. Se refiere al nivel de exigencia mental y emocional del puesto. Involucra tareas que requieren concentración, manejo del estrés, resolución de problemas, y pueden generar desgaste si no se equilibran adecuadamente.
- **Diversidad y contenido del trabajo (VC):** compuesto por 7 ítems. Evalúa si las funciones asignadas son variadas y significativas para el trabajador, y si estas tareas contribuyen a que su rol sea valorado dentro de la organización.
- **Participación y retroalimentación (PS):** compuesto por 11 ítems. mide el nivel en que el personal está implicado en la gestión de decisiones y la calidad de la comunicación con sus superiores. Además, valora el apoyo recibido, el respeto hacia las opiniones del trabajador y la retroalimentación que se le proporciona.
- **Reconocimiento e interés institucional (ITC):** compuesto por 8 ítems. Mide si existen políticas que valoren el desempeño del trabajador, como incentivos, oportunidades de capacitación o reconocimiento profesional.
- **Claridad en el rol (DR):** compuesto por 11 ítems. Observa si las funciones del puesto están bien definidas y si el trabajador comprende con precisión lo que se espera de él, lo cual es clave para evitar confusiones y conflictos.
- **Relaciones laborales y apoyo social (RAS):** compuesto por 10 ítems. Analiza la calidad de los vínculos entre compañeros y con superiores, así como la existencia de un entorno colaborativo que facilite el trabajo en equipo y el bienestar.

Este modelo permite una valoración precisa y estructurada de las condiciones psicosociales en el ambiente laboral, siendo clave para detectar áreas críticas que requieren intervención o mejora.

Cada dimensión se evalúa mediante preguntas específicas diseñadas para reflejar con precisión a la experiencia laboral del personal evaluado. El cuestionario está estructurado de forma que su aplicación sea ágil y dinámica. Se aplica en formato digital, y exige una respuesta completa no se permite avanzar si hay ítems sin contestar lo que asegura la integridad de los datos. Una vez completado el cuestionario, el sistema procesa los datos y muestra las diferentes etapas de exposición a los riesgos psicosociales, utilizando representaciones codificadas por colores, tal como se observa en la Tabla 2 (INSST, 2022).

Tabla 2. Clasificación de los niveles de riesgo psicosociales

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

Nota: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). FPSICO 4.1. Guía técnica para el estudio de factores psicosociales y el uso de la herramienta informática.

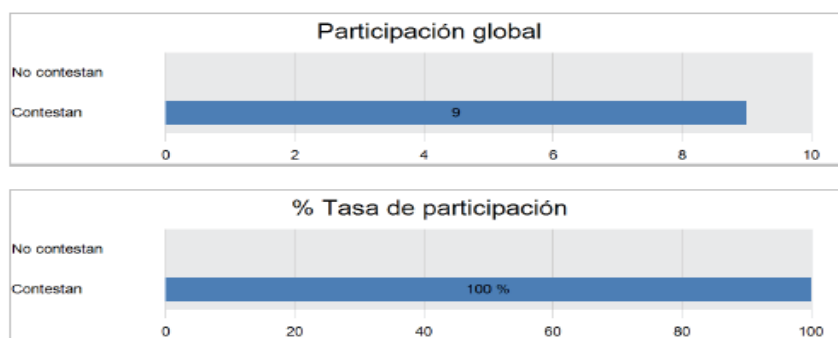
- **Verde:** Indica una situación estable, sin presencia de riesgo.
- **Amarillo:** Señala un nivel moderado, que puede causar malestar leve si no se gestiona.
- **Naranja:** Refleja un riesgo significativo que podría perjudicar el ambiente laboral o la salud del personal.
- **Rojo:** Representa un nivel de exposición alto que requiere intervención inmediata por tratarse de una amenaza considerable.

Estos recursos gráficos facilitan la visualización de los resultados, permitiendo identificar con mayor claridad aquellas áreas críticas que demandan atención inmediata dentro de la institución.

1.3. Análisis de resultados

Datos sociodemográficos

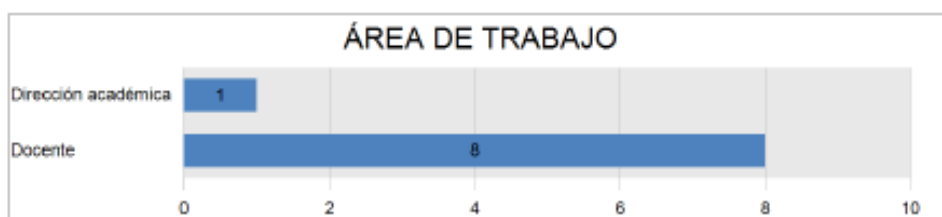
Figura 1. Participantes en el cuestionario Fpsico 4.1.



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: El estudio contempló la participación de 9 personas pertenecientes a la Unidad Educativa Dr. Juan Francisco Ontaneda, logrando una cobertura del 100 %.

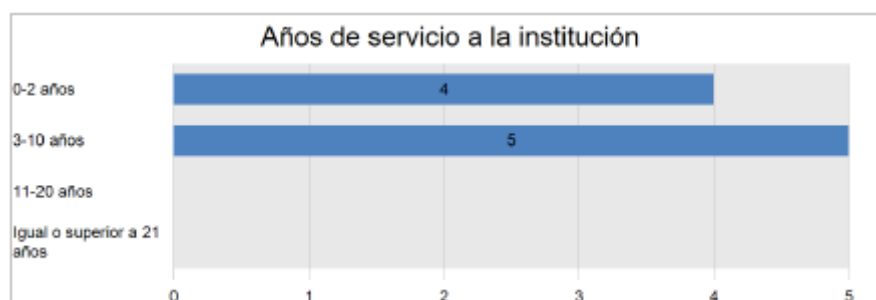
Figura 2. Áreas de trabajo



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: Del total de participantes, uno desempeña funciones en el área de dirección académica, mientras que los ocho restantes forman parte del cuerpo docente.

Figura 3. Años de servicio a la institución.

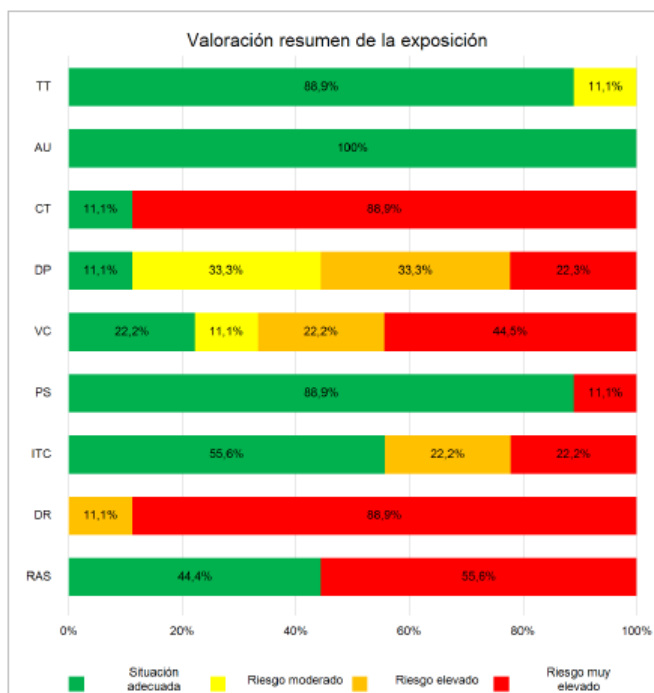


Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda.

[Fotografía]

Análisis: Se observa que en la unidad educativa Dr. Juan Francisco Ontaneda, la mayoría de los trabajadores cuenta con una antigüedad laboral entre 3 y 10 años. Aunque también hay colaboradores con menos de 2 años de servicio.

Figura 4. Valoración resumen de la exposición

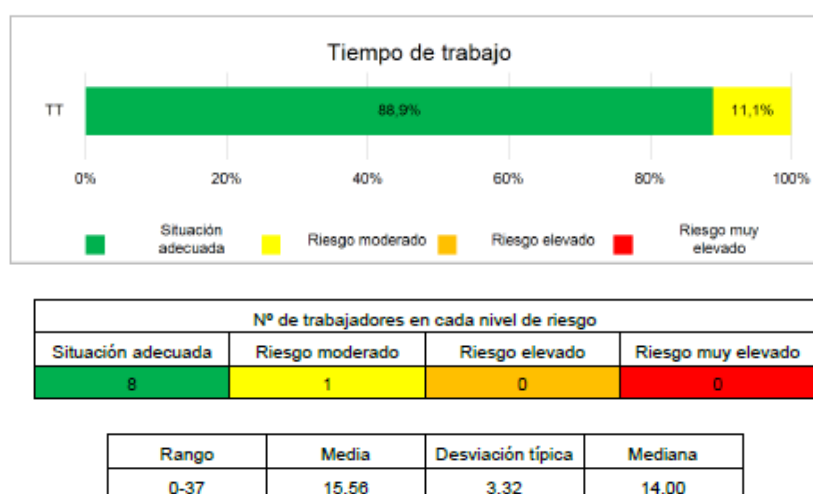


Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: El gráfico resume el nivel de carga psicosocial percibido por el personal de la Unidad Educativa “Dr. Juan Francisco Ontaneda”. Se observa que las áreas relacionadas con la carga de trabajo (CT) y el rol desempeñado (DR) concentran los niveles más críticos, con un 88,9 % del personal evaluado en el rango de mayor afectación. Esto sugiere que la designación de tareas y la definición de funciones podrían estar generando presión significativa. Por otro lado, en la dimensión de apoyo institucional (RAS), más de la mitad del personal (55,6 %) también se encuentra en una condición preocupante, (VC) el 44,5 % del personal manifiesta una exposición significativa, lo cual podría evidenciar monotonía o falta de estímulo en las tareas desempeñadas. En (DP), el 33,3 % se ubica en un rango de riesgo medio, y un 22,3 % adicional muestra una situación de alta exigencia, posiblemente vinculada a factores cognitivos y emocionales que afectan a una parte importante del equipo docente.

Detalle de cada riesgo psicosocial:

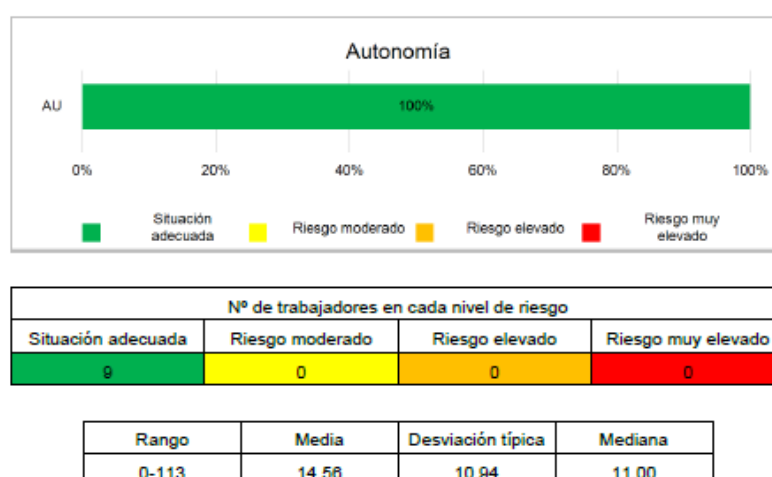
Figura 5. Tiempo de trabajo



Nota: Representación unificada del estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda.
[Fotografía]

Análisis: La gráfica refleja los resultados obtenidos en la dimensión de tiempo de trabajo, mostrando que el 88,9 % del personal docente se encuentra en un rango adecuado, lo que sugiere que la mayoría percibe una distribución equilibrada del tiempo asignado a sus funciones laborales. En contraste, solo el 11,1 % de los trabajadores reporta niveles que indican una posible sobrecarga temporal.

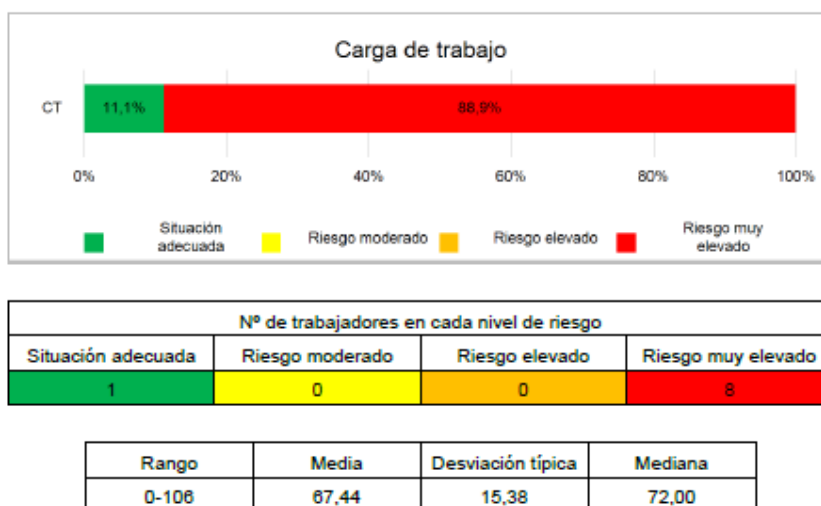
Figura 6. Autonomía



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda.
[Fotografía]

Análisis: El 100 % del personal reporta una situación adecuada, lo que refleja una percepción positiva del control que tienen sobre sus funciones. Este nivel de autonomía suele vincularse con mayor motivación, compromiso y satisfacción laboral.

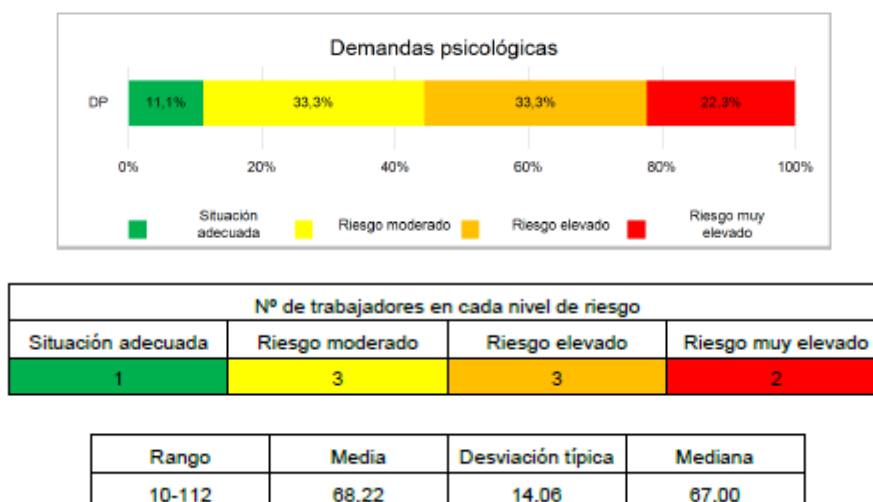
Figura 7. Carga de trabajo



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: El 88,9 % del personal evaluado presenta una exposición crítica frente a la carga laboral, lo cual sugiere que las demandas son excesivas y podrían tener repercusiones negativas. En contraste, solo el 11,1 % reporta condiciones laborales consideradas aceptables.

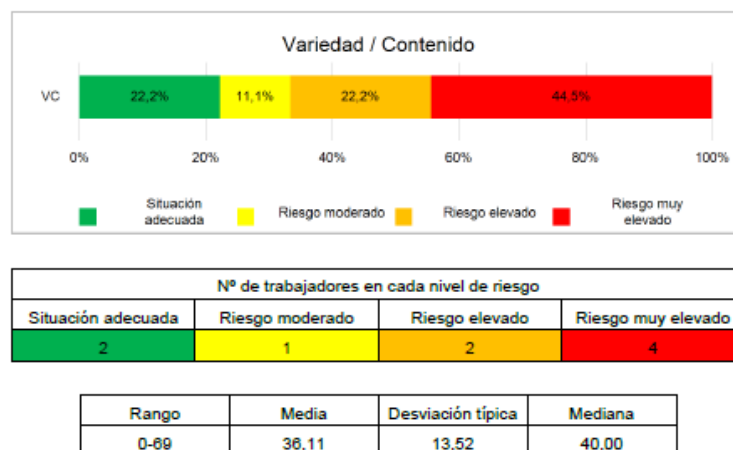
Figura 8. Demanda Psicológica



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: El 33,3 % del personal presenta un nivel alto de exposición al riesgo, mientras que un 22,3 % se encuentra en una condición crítica. Esta situación evidencia una sobrecarga mental y emocional vinculada a las tareas, lo que podría provocar altos niveles de estrés y comprometer su bienestar psicológico.

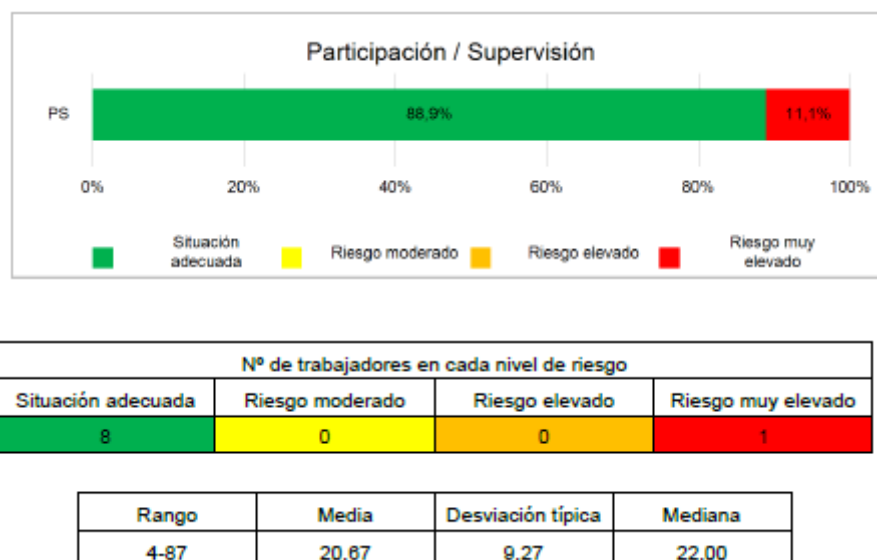
Figura 9. Variedad/ Contenido



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: El 44,5 % del personal se encuentra expuesto a un riesgo psicosocial crítico, mientras que un 22,2 % presenta un nivel de riesgo alto. Esta condición podría estar relacionada con la realización constante de actividades monótonas, así como con la percepción de escaso reconocimiento y poca definición en los objetivos de sus funciones.

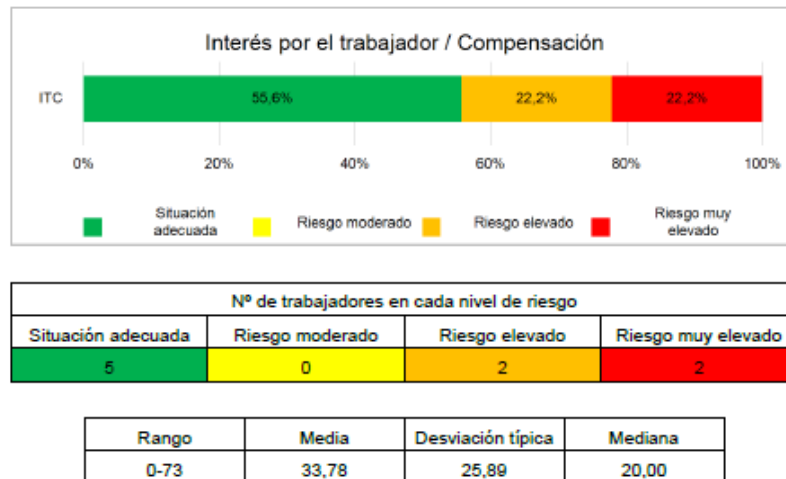
Figura 10. Participación



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: El 88,9 % del personal percibe una participación adecuada en los procesos institucionales, lo cual refleja integración y acompañamiento. Sin embargo, el 11,1 % muestra riesgo muy elevado, lo que indica que aún hay casos que requieren mayor inclusión y escucha activa.

Figura 11. Interés por el trabajador



Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: Aunque el 56,6 % del personal se encuentra en situación adecuada, un 44,4 % presenta algún nivel de riesgo. Esto indica que una parte significativa del equipo percibe carencias en el reconocimiento y la motivación institucional, lo cual podría impactar en su compromiso y bienestar.

Figura 12. Relaciones y Apoyo Social



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	0	0	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	43,11	27,91	46,00

Nota: Informe unificado estudio: ERP_Agrupado_ Dr. Juan Francisco Ontaneda. [Fotografía]

Análisis: Al evaluar este factor de riesgo, se determinó que el 44.4% del personal no presenta ningún riesgo, encontrándose en una condición adecuada, mientras que el 55.6% restante enfrenta un riesgo elevado. Esto demuestra que más de la mitad de los empleados experimentan dificultades en sus relaciones laborales y carecen de apoyo entre compañeros.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Actualmente, en el ámbito educativo, los riesgos psicosociales abarcan diversas condiciones laborales que pueden derivar en trastornos que impactan significativamente la salud física, emocional y laboral del docente. Estas condiciones repercuten también en su bienestar general y en el desempeño profesional (Organización Mundial de la Salud, 2024). Entre los aspectos que favorecen su aparición se encuentran la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad en la asignación de funciones, la calidad de las relaciones laborales, la cultura organizacional y el ambiente institucional propio del entorno escolar.

En contextos educativos, estos factores cobran especial relevancia dada la naturaleza interactiva y emocional del servicio docente y administrativo. Las personas en roles educativos enfrentan cargas laborales intensas y presiones temporales, además de la demanda emocional derivada de la interacción diaria con estudiantes, sus familiares y colegas, lo cual puede potenciar estados de agotamiento, estrés prolongado y desgaste profesional (Acome Muñoz et al., 2021).

Diversas investigaciones mencionan que un buen manejo de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo favorece un clima organizacional más positivo, disminuye el ausentismo y potencia tanto la implicación como la motivación del personal docente (Pazmiño Muñoz. & Rivadeneira Proaño, 2023). No obstante, cuando existen condiciones desfavorables, como el exceso de responsabilidades y la escasa asistencia institucional, se pueden generar efectos negativos en el rendimiento profesional y el bienestar psicológico del profesorado. En este sentido, se vuelve crucial implementar medidas específicas y contextualizadas que promuevan el equilibrio emocional y el desarrollo organizacional dentro del ámbito educativo. Se identifican varios factores psicosociales clave que influyen significativamente en el ámbito educativo:

- **Exigencias laborales:** La acumulación de tareas, el manejo de tiempos ajustados y la presión constante por alcanzar metas generan un ambiente propenso al agotamiento emocional y a la pérdida de motivación en el personal educativo.
- **Relaciones sociales en el entorno laboral:** La calidad del ambiente interpersonal, la comunicación efectiva y el respaldo entre colegas y autoridades inciden directamente en la manera en que se afronta el estrés cotidiano y se mantiene el equilibrio emocional.

- **Participación activa y autonomía:** La posibilidad de involucrarse en decisiones relacionadas con las funciones asignadas y con la gestión institucional favorece una mayor sensación de control y satisfacción con el trabajo realizado.
- **Claridad de funciones y valoración profesional:** Cuando las responsabilidades están bien definidas y se reconoce el esfuerzo del personal, se reducen los conflictos internos, se fortalecen las relaciones laborales y se mejora la percepción de bienestar dentro de la institución.

Para llevar a cabo esta investigación se empleó el cuestionario FPSICO 4.1, este instrumento está diseñado para valorar las condiciones psicosociales dentro de una organización, considerando nueve dimensiones principales: duración de la jornada laboral, grado de autonomía, intensidad de la carga de trabajo, exigencias mentales, variedad de tareas, compromiso del personal, reconocimiento recibido, claridad en las responsabilidades y calidad de las relaciones interpersonales. (INSST, 2022).

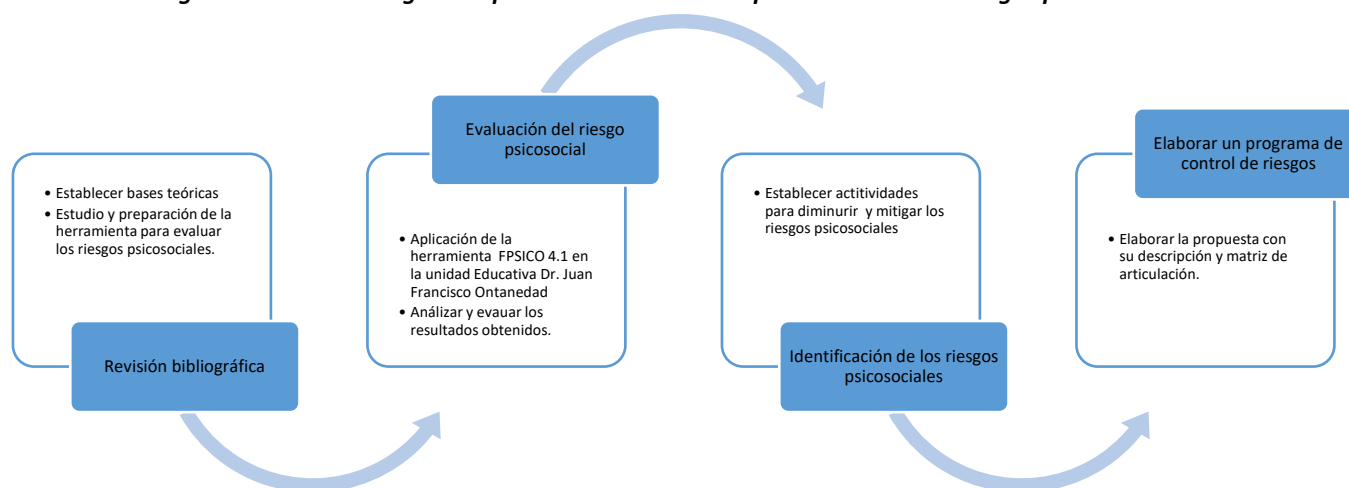
Experiencias documentadas en el ámbito educativo muestran que, al abordar de manera preventiva los factores psicosociales de riesgo, es posible generar un entorno laboral más favorable, disminuir la frecuencia de faltas y estimular tanto la motivación como el sentido de pertenencia del personal (Pazmiño Muñoz. & Rivadeneira Proaño, 2023). También resulta necesario asumir una mirada más amplia en cuanto a la prevención, que no se limite únicamente a cambios en la estructura laboral, sino que considere como parte fundamental el fortalecimiento de las relaciones humanas dentro del entorno institucional.

A partir de los fundamentos teóricos y el enfoque metodológico adoptado, esta investigación tiene como fin elaborar una propuesta orientada disminuir los elementos psicosociales desfavorables que se manifiestan en el ambiente de trabajo en la institución educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda", fomentando un entorno laboral saludable, que promueva de manera integral a toda la comunidad educativa.

1.2. Descripción de la propuesta

a. Estructura general

Figura 13. Estructura general para la elaboración del plan de control de riesgos psicosociales.



Fuente: Elaboración Propia

B. Explicación del aporte

Introducción

La propuesta de intervención fue estructurada con la finalidad de atender las problemáticas más relevantes identificadas mediante la aplicación del cuestionario F-PSICO 4.1. Su propósito esencial consiste en fomentar condiciones laborales favorables, impulsar el bienestar general del equipo docente y aportar al perfeccionamiento progresivo del servicio educativo.

Dentro de este plan, se contemplan acciones dirigidas a disminuir la exposición a riesgos laborales, equilibrar la distribución de tareas, fomentar relaciones laborales positivas y asegurar un ambiente de trabajo justo y participativo.

El programa se plantea como un recurso dinámico, capaz de adaptarse a los cambios en las funciones institucionales. Su implementación aspira a fortalecer la cultura organizacional a través del respeto, la inclusión y el desarrollo humano sostenible, aportando de forma significativa al bienestar colectivo.

Objetivo general

Mejorar los niveles de los riesgos psicosociales identificados en los trabajadores de la unidad educativa Dr. Juan Francisco Ontaneda.

Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que presentan niveles de riesgo elevado y muy elevado en la institución.

- Minimizar el impacto de los factores de riesgo psicosociales con mayor calificación negativa identificados en los trabajadores.
- Fortalecer los mecanismos institucionales de gestión, control y seguimiento en relación con la salud psicosocial de los trabajadores.

Alcance

La propuesta está dirigida a todo el personal de la Unidad Educativa “Dr. Juan Francisco Ontaneda”, ubicada en la parroquia Buenavista. Abarca docentes, personal administrativo, quienes han sido incluidos en el diagnóstico inicial y serán partícipes en la ejecución y seguimiento del programa preventivo.

Responsables

Directora académica de la Unidad Educativa, talento Humano y el departamento de salud ocupacional de la dirección distrital 11D02.

Análisis de los resultados obtenidos

Con base en la información recopilada mediante el cuestionario F-PSICO 4.1, aplicado al total de los trabajadores (9 trabajadores), se identificaron cinco dimensiones que concentran los mayores niveles de riesgo psicosocial, combinando porcentajes elevados y muy elevados:

1. Carga de trabajo: 88.9 % (riesgo muy elevado)
2. Desempeño del rol: 88.9 % (riesgo muy elevado)
3. Relaciones y apoyo social: 55.6 % (riesgo muy elevado)
4. Variedad y contenido del trabajo: 44.5 % (riesgo muy elevado)
5. Demandas psicológicas: 33.3 % (riesgo elevado) y 22.3 % (muy elevado)

Estos hallazgos revelan la necesidad urgente de intervenir para prevenir afecciones como el síndrome de burnout, el estrés crónico, y las dificultades relacionales que afectan el clima institucional. Por ello, el plan se construye en función de estos factores priorizados, proponiendo acciones específicas, medibles y adaptadas al contexto educativo rural.

Tabla 3. Plan de control de Riesgos Laborales

PLAN DE CONTROL DE RIESGOS LABORALES									
Unidad Educativa “Dr. Juan Francisco Ontaneda”									
Evaluación de Riesgo			Medio Control				Plan de acción		
Dimensión	Nivel de Riesgo	Medidas de control	Fuente	Medio	Receptor	Plan de acción	Responsable	Seguimiento de medidas	Frecuencia de revisión
Carga de trabajo	Muy elevado	Distribución proporcional de labores junto con la implementación de pausas dinámicas.	Reducción de la carga laboral	Reorganizar funciones e Implementar horarios flexibles	Pausas activas	Revisar y ajustar la carga horaria, incluir microdescansos diarios, asignar apoyo en períodos de alta demanda	Dirección académica	Plan de control de Riesgos Laborales Informe trimestral de carga laboral y retroalimentación del personal	Quimestral
Desempeño del rol	Muy elevado	Clarificación de funciones y actualización de perfiles laborales	Definir los puestos de trabajo (descripción de cargos y responsabilidades)	Manual de funciones actualizado	Taller de capacitación en gestión del tiempo y liderazgo	Actualizar descripciones de puesto, capacitar en gestión del tiempo y liderazgo	Coordinación institucional y Talento humano	Evaluación trimestral de cumplimiento de funciones	Trimestral

Relaciones y apoyo social	Muy elevado	Creación de redes de apoyo y acompañamiento psicológico	Implementar espacios de interacción y apoyo	Programas de bienestar y escucha	Espacio de diálogo y escucha activa	Implementar programas de salud mental, talleres de comunicación y trabajo en equipo.	Talento humano Salud Ocupacional	Evaluación de clima laboral mediante encuestas internas	Trimestral
Variedad y contenido del trabajo	Muy elevado	Diseño de actividades variadas y motivadoras	Programar capacitaciones	Innovación pedagógica	Aplicación de metodologías activas en el aula	Incorporar metodologías activas y rotación de actividades	Dirección académica	Observaciones de aula y entrevistas docentes	Trimestral
Demanda psicológica	Elevado y muy elevado	Talleres de manejo de estrés y capacitación en resiliencia	Exigencias cognitivas y emocionales	Programas de formación psicoemocional	Ejercicios de autocontrol emocional	Capacitar en técnicas de autocontrol emocional y manejo de presión	Dirección académica Salud Ocupacional	Registro de asistencia y evaluación post-capacitación	Trimestral

Fuente: Elaboración propia

b. Estrategias y/o técnicas

La aplicación del instrumento F-PSICO 4.1 al personal de la Unidad Educativa “Dr. Juan Francisco Ontaneda”, facilitó la obtención de una comprensión detallada y precisa acerca de las condiciones laborales presentes. Esta herramienta, estructurada en nueve dimensiones, facilitó el análisis del clima organizacional, identificando factores que impactan la estabilidad mental del personal y el entorno educativo.

Los resultados mostraron niveles altos de exposición a diferentes riesgos, especialmente relacionados con la sobrecarga laboral, la ambigüedad en las responsabilidades y las escasas relaciones entre compañeros. Estas condiciones, de no ser atendidas oportunamente, podrían impactar de manera negativa en el desempeño, el estado emocional y la motivación del personal, generando un deterioro en el ambiente institucional.

Con base en este diagnóstico, se desarrolló una propuesta de intervención enfocada en las necesidades identificadas dentro de la comunidad educativa. Esta propuesta no solo busca atender los factores de riesgo existentes, sino también prevenir futuras afectaciones mediante el diseño de estrategias adaptadas a la realidad institucional.

2.2. Validación de la propuesta

Al concluir el plan de control de riesgos psicosociales, se inició una revisión realizada por expertos en psicología clínica. Esta revisión buscó asegurar la relevancia, consistencia y practicabilidad de las medidas propuestas. La validación tuvo como finalidad evaluar la pertinencia, coherencia y viabilidad de las acciones planteadas, considerando aspectos como la factibilidad de su aplicación, el impacto esperado en la comunidad educativa, y la alineación con los principios técnicos y teóricos del abordaje psicosocial.

Los expertos destacaron la relevancia del plan frente al contexto analizado, resaltando su utilidad como herramienta preventiva que responde a los requerimientos específicos del personal educativo y sus condiciones laboral.

La revisión del plan fue realizada por profesionales con experiencia en el campo, quienes aportaron su criterio experto para fortalecer la propuesta:

- Experto 1.
- Experto 2.

2.3. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 1.

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Marco teórico	Artículos científicos y publicaciones actualizadas	Investigación y lectura analítica	Investigación y exploración crítica de literatura reciente y especializada	A través de una indagación documental profunda, se reconocieron los factores psicosociales más relevantes en contextos educativos.	Repositorio UISRAEL Google académico Publicaciones
Marco metodológico	Revisión bibliográfica	Investigación y lectura analítica	Aplicación del cuestionario FPSICO 4.1 al personal de la unidad educativa para evaluar nueve dimensiones psicosociales	Se aplicó el cuestionario FPSICO 4.1 al personal, evaluando 9 dimensiones psicosociales clave para obtener datos cuantitativos relevantes.	Cuestionario FPSICO 4.1.
Análisis de resultados	Revisión bibliográfica	Recopilación de información a partir del instrumento FPSICO 4.1.	Procesamiento y comprensión de los resultados derivados del cuestionario.	De las nueve dimensiones evaluadas, se observó que el 88.9 % del personal de la Unidad Educativa presenta un nivel muy elevado de riesgo asociado al nivel de trabajo requerido y al desempeño de sus tareas, además de enfrentar otros factores como las relaciones interpersonales.	Herramientas tecnológicas para el análisis de datos

Propuesta	Revisión bibliográfica, artículos científicos.	Elaboración del plan de control basado en los resultados obtenidos	Elaboración de un plan de control para reducir factores de riesgo identificados	Se elaboró un plan que incluye medidas para redistribuir tareas, mejorar la comunicación interna, ofrecer apoyo emocional y realizar capacitaciones al personal.	Herramientas tecnológicas
------------------	--	--	---	--	---------------------------

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Esta investigación permitió identificar que los riesgos psicosociales están relacionados con múltiples factores organizativos, sociales, emocionales que afectan de forma negativa el bienestar emocional, el desempeño laboral y el bienestar del personal docente. Se destacaron aspectos como la carga excesiva de trabajo, la falta de claridad en las responsabilidades, el escaso reconocimiento y el apoyo institucional limitado, elementos que provocan estrés y deterioran el ambiente laboral, impactando así el desarrollo del proceso educativo. Esta comprensión teórica fue fundamental para interpretar de manera integral la realidad de la institución y sustentar de forma sólida la propuesta de intervención.

El cuestionario F-PSICO 4.1 evidenció que el personal de la Unidad Educativa “Dr. Juan Francisco Ontaneda” presenta riesgo psicosocial muy alto en carga de trabajo (88,9 %) y desempeño del rol (88,9 %), reflejando sobrecarga de tareas y funciones poco definidas, lo que favorece fatiga, estrés y disminución del rendimiento. También se detectaron riesgos muy elevados en relaciones y apoyo social (55,6 %) y en variedad y contenido del trabajo (44,5 %), que afectan la motivación y cohesión del equipo. Las demandas psicológicas alcanzaron un 33,3 % en riesgo elevado y 22,3 % en muy elevado, evidenciando que la intensidad de las exigencias cognitivas y emocionales supera, en algunos casos, la capacidad de afrontamiento del personal.

El plan propuesto atiende de forma directa las necesidades detectadas, integrando tanto medidas preventivas como correctivas. Estas incluyen una distribución equilibrada de las tareas laborales, la mejora de los sistemas de comunicación interna en la institución, capacitaciones orientadas a manejar el estrés y actividades que fomenten la unidad y colaboración entre el personal docente.

La evaluación de expertos en la materia confirmó la viabilidad del plan, señalando que su implementación fomentará un entorno laboral más propicio, reducirá la existencia de factores psicosociales de peligro y, como resultado, mejorará el rendimiento profesional y la calidad del servicio educativo brindado.

Finalmente, la investigación evidenció que la atención a los riesgos psicosociales no solo constituye una necesidad prioritaria, sino también una estrategia clave dentro del ámbito educativo, donde garantizar el bienestar del personal docente y administrativo resulta esencial para alcanzar los objetivos pedagógicos e institucionales propuestos.

RECOMENDACIONES

Priorizar en la ejecución del plan las acciones orientadas a equilibrar la carga laboral y clarificar el rol de cada trabajador, dado que estas dimensiones alcanzaron el mayor nivel de riesgo en el diagnóstico, procurando que los cambios se integren en la planificación académica sin interrumpir el desarrollo curricular.

Implementar un programa de capacitaciones periódicas para docentes y personal administrativo sobre técnicas de manejo del estrés, estrategias de organización del tiempo escolar y comunicación efectiva, de manera que se fortalezcan las competencias necesarias para afrontar las demandas psicológicas detectadas.

Desarrollar actividades de integración institucional, como jornadas culturales, recreativas o pedagógicas, con el propósito de fortalecer las relaciones y el apoyo mutuo entre el personal, promoviendo un ambiente laboral más armonioso y colaborativo.

Establecer un sistema anual de monitoreo y evaluación del bienestar psicosocial del personal mediante la reaplicación del F-PSICO 4.1, lo que facilitará medir la efectividad de las acciones adoptadas y ajustar el plan de intervención según sea necesario

Involucrar a los docentes en las decisiones sobre su trabajo para que se sientan integrados en el equipo y que las acciones adoptadas realmente respondan a lo que necesitan.

Difundir periódicamente los resultados y avances obtenidos con la aplicación del plan, tanto a nivel interno (docentes, administrativos, directivos) como a nivel distrital, para promover la transparencia y favorecer la replicación de buenas prácticas en otras instituciones educativas.

Socializar esta propuesta con la Dirección Distrital 11D02 para analizar la incorporación de medidas contra riesgos psicosociales en la planificación educativa y asegurar el apoyo técnico necesario para su implementación.

Es importante que el presente estudio sirva como guía para futuras investigaciones en otras instituciones educativas, contribuyendo a la ampliación del conocimiento sobre los agentes psicosociales en el ámbito escolar y fomentando el avance de estrategias preventivas adaptadas a diferentes contextos.

BIBLIOGRAFÍA

Acome Muñoz, M. E., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Valcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268.

Ancos Benavente, J. M.,. (2025). *Código Laboral y de la Seguridad Social*. BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20220908&tn=1#a15>

Blanco Silva, F., & Sarmiento Diez, O. (2022). LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. *Revista Especializada de Ingeniería y Ciencias de la Tierra*, 2(1). <https://revistas.up.ac.pa/index.php/REICIT/article/view/3059>

Calderón Heredia, A. E., & Pazmay Ramos, S. G. (2025). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTÓN SAQUISILÍ* [Proyecto de investigación, Pontifica Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e75e90cb-0dd1-49ea-af41-6a8dc77070c7/content>

Calero Vega, L. A., Laverde Paredes, C.L., & Herrera Albarracín, R. C.,. (2024). *Factores de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi"*. [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI]. <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a4f8b110-6126-4930-8418-ac37e93b52dd/content>

Carranco Madrid, S. D. P, Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4(1), 316-331.

Carrera Estrada, D.A., & Oviedo Oviedo, M.A.,. (2021). *La relación entre el trabajo administrativo y desempeño pedagógico en el caso de la Unidad Educativa Municipal Calderón*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Casanova Pinto, J. J., & Pazmiño Muñoz, F. G. (2024). *Diseño de Plan de Prevención de riesgos laborales en la microempresa de compra y venta de productos agrícolas "Comercial Ganchozo"* [Proyecto de titulación, Universidad de Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/47000/4063/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-PRO-348.242-2024-004.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

González Torres, V. H., Fuenmayor, P. L., & Aleida Alzate, L. (2024). *Enfoque cualitativo y cuantitativo: Una combinación metodológica en los contextos educativos actuales* (Vol. 3). <https://mw.ageditor.ar/index.php/mw/article/view/658>

Granda Peñafiel, N. M., & Galárraga Andrade, A. S. (2025). *AFECTACIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ANTONIO ANTE, 2024* [Trabajo de grado, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE]. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/17415/2/PG%202108%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Guano Árbito, . Pamela Mercedes, Riofrío Fierro, E. J., & Pazmiño Muñoz, F. G. (2025). *Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud piedadcita*. [Proyecto de titulación, Universidad de Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4284/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-PROYEC-378.242-2025-011.pdf>

Gutiérrez Núñez, D. E., & Gavilanes Gómez, G. D. (2022). Actores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5464.

INSST. (2022). *DIRECTRICES BÁSICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES*. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf>

INSST. (2025). Ergonomía y psicología aplicada. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1-15.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*. 81.

Juárez Piña, Z. R. (2020). El Síndrome de Burnout en el personal Docente y la Pedagogía del amor. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 134-152.

León Leviñanco, P. A., & Carles Salas, O. (2025). *EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL EN EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL* [Trabajo de titulación, Univesitat Politècnica de Catalunya Barcelona Tech]. <https://upcommons.upc.edu/server/api/core/bitstreams/1ae05bf7-e500-4c7f-a8d0-71fff1cfcf98/content>

López García, M., Pascacio Lugo, A., & Pérez Soto, E. (2024). Realización personal y resiliencia, factores protectores contra Burnout en trabajadores. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 14(1), 1-4.

Martínez Mejía, E. (2024). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *Ciencia ergo sum*, 30(2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-87822023000200204&script=sci_arttext

Ministerio de Educación. (2023). *Guías Informativas de Riesgos Psicosociales*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/04/Guias-informativas-de-riesgos-psicosociales.pdf>

Murillo Velásquez, L. C., & Vega Intriago, J. O. (2023). Estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Jesús María. *Journal Scientific*, 7(1), 20.

OMS. (2024). La salud mental en el trabajo. *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. https://www.who.int/es/campaigns/world-mental-health-day/2024?utm_source=chatgpt.com

Pazmiño Muñoz., F. G., & Rivadeneira Proaño, F. X. (2023). *Iseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes de la Unidad Educativa Corazón de María*. Univerisdad de Israel.

Proaño López , A., Álvarez Bayas , T., Martínez-Jimbo, D., Flores-Almeida, D., & Landeta-Bejarano , L. (2022). Evaluación de riesgos psicosociales y su influencia en el desarrollo de burnout en el personal de emergencias del Hospital General Docente Calderón. *Revista De La Facultad De Ciencias Médicas (Quito)*, 47(2), 18-30.

Rodrigo, I. (2025). *La evolución de la prevención de riesgos laborales: Desde la Antigüedad hasta la era digital*. Tapreta. <https://taprega.com/evolucion-prevencion-riesgos-laborales-en-la-historia/>

Romero Calderón, E., Pazmiño Muñoz, F., & Riofrío Fierro, E. (2025). *Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales en el Centro de Salud tipo C*. [Universidad de Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4297/1/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-PROYEC-378.242-2025-024.pdf>

Segura Macavilca, Y. M., Porras Huallpacusi, L. B., & Gutierrez Carhualla, Y. I. (2025). Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: Revisión sistemática. *Revista de Salud Vive*, 8(22), 218-233.

Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista de Derecho*. *Revista de Derecho*, 35, 7-26.

Staffing. (2025). *Desconexión laboral en Colombia: Más que un derecho, un impulso para el bienestar*. <https://staffing.com.co/desconexion-laboral-colombia-impulso-bienestar/#desconexion-laboral-en-colombia-mas-que-un-derecho-un-impulso-para-el-bienestar>

Villa Villa, V. M., Parra Tenecela, N. S., Arellano Cepeda, O. E., & Velarde Flores, R. E. (2025). Carga horaria y cumplimiento de objetivos académicos en los docentes de Contabilidad y Auditoría: ¿Es suficiente el tiempo asignado? *Esprint*, 4(2), 111-120.

Yépez Rendón, J. B. (2020). *Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Mixta "Nuevo Ecuador" [PUCE]*. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/38632eae-eff8-4481-b94e-cea2dd8d77e0/content>

ANEXOS

Anexos 1. Formato de encuesta aplicada herramienta FPSICO 4.1



Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

A. ÁREA DE TRABAJO

Dirección académica
Docente

☐	1
☐	2

B. Género

Masculino
Femenina

☐	1
☐	2

C. Nivel más alto de instrucción

Tercer Nivel
Cuarto Nivel
Tecnólogo
Otro

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

D. Años de servicio a la institución

0-2 años
3-10 años
11-20 años
Igual o superior a 21 años

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

1. ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |
- 10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?
- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca o casi nunca | ☐ 4 |

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca
 No trabajo en turnos rotativos

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4
☐	5

11a. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir
 Se me consulta
 Sólo recibo información
 Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir
 Se me consulta
 Sólo recibo información
 Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir
 Se me consulta
 Sólo recibo información
 Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir
 Se me consulta
 Sólo recibo información
 Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir

Se me consulta

Sólo recibo información

Ninguna participación

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

No interviene

Insuficiente

Adecuada

Excesiva

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene

Insuficiente

Adecuada

Excesiva

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene

Insuficiente

Adecuada

Excesiva

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene

Insuficiente

Adecuada

Excesiva

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4



13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay Información

Insuficiente

Es adecuada

☐	1
☐	2
☐	3

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay Información

Insuficiente

Es adecuada

☐	1
☐	2
☐	3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay Información

Insuficiente

Es adecuada

☐	1
☐	2
☐	3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay Información

Insuficiente

Es adecuada

☐	1
☐	2
☐	3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4



14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| Buenas | ☐ 1 |
| Regulares | ☐ 2 |
| Malas | ☐ 3 |
| No tengo compañeros | ☐ 4 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- | | |
|----------------|----------------------------|
| Raras veces | ☐ 1 |
| Con frecuencia | ☐ 2 |
| Constantemente | ☐ 3 |
| No existen | ☐ 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- | | |
|----------------|----------------------------|
| Raras veces | ☐ 1 |
| Con frecuencia | ☐ 2 |
| Constantemente | ☐ 3 |
| No existen | ☐ 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- | | |
|----------------|----------------------------|
| Raras veces | ☐ 1 |
| Con frecuencia | ☐ 2 |
| Constantemente | ☐ 3 |
| No existen | ☐ 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- | | |
|----------------|----------------------------|
| Raras veces | ☐ 1 |
| Con frecuencia | ☐ 2 |
| Constantemente | ☐ 3 |
| No existen | ☐ 4 |

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | |
|--|----------------------------|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | ☐ 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | ☐ 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | ☐ 3 |
| No lo sé | ☐ 4 |

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| Siempre o casi siempre | ☐ 1 |
| A menudo | ☐ 2 |
| A veces | ☐ 3 |
| Nunca | ☐ 4 |

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta
 Alta
 Media
 Baja
 Muy baja

	1
	2
	3
	4
	5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- Excesiva
 Elevada
 Adecuada
 Escasa
 Muy escasa

	1
	2
	3
	4
	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca
 No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca
 No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

- Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

- No
 A veces
 Bastante
 Mucho

	1
	2
	3
	4

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- Mucho
 Bastante
 Poco
 Nada

	1
	2
	3
	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- No es muy importante
- Es importante
- Es muy importante
- No lo sé

	1
	2
	3
	4

40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- Adecuadamente
- Regular
- Insuficientemente
- No existe posibilidad de desarrollo profesional

	1
	2
	3
	4



42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente Insuficiente

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente Insuficiente

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy Insatisfecho

☐	1
☐	2
☐	3
☐	4

Anexos 2. Validación por criterio de especialistas.

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la Unidad Educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda".

Autor del Trabajo/Artículo: Maricela Estefanía Quichimbó Pereira **Fecha:** 1/08/2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales.
2. Determinar los factores psicosociales en el personal de la unidad educativa mediante la aplicación de una encuesta.
3. Elaborar el plan de control de riesgos psicosociales para la Institución, que permita mejorar las condiciones laborales.
4. Validar el impacto del plan de control 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
Francisca Paola Burgos Berrones	1723126387	Psicología general	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 plan de control de riesgos psicosociales para los trabajadores de la Unidad Educativa "Dr. Juan Francisco Ontaneda".

Autor del Trabajo/Artículo: Maricela Estefanía Quichimbo Pereira **Fecha:** 1/08/2025

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales.
2. Determinar los factores psicosociales en el personal de la unidad educativa mediante la aplicación de una encuesta.
3. Elaborar el plan de control de riesgos psicosociales para la Institución, que permita mejorar las condiciones laborales.
4. Validar el impacto del plan de control 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
Francisca Paola Burgos Berrones	1723126387	Psicología general	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	
----------	---	-------------	--	-------------------	---