

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

TEMA:

**Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes
de una Unidad Educativa en el sector rural de la
ciudad de Guayaquil, República del Ecuador:
Protocolos de intervención**

AUTOR:

Suárez Murillo Manuel Alejandro

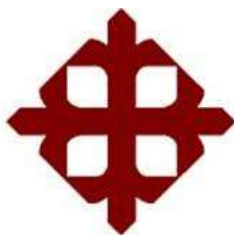
**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TUTORA:

Psc. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Licenciado, Suárez Murillo Manuel Alejandro**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Psc.. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Mgs.

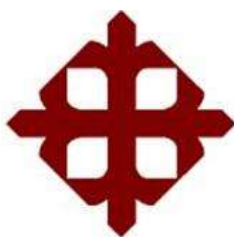
REVISORA

Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs.

Guayaquil, a los 03 días del mes de octubre del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Suárez Murillo Manuel Alejandro

DECLARO QUE:

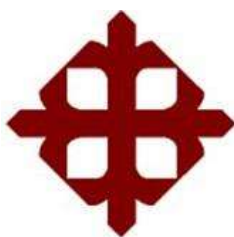
El Proyecto de Investigación **Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa en el sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador: Protocolos de intervención** previa a la obtención del **Grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Estudio de Caso del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 03 días del mes de octubre del año 2025

EL AUTOR

Suárez Murillo Manuel Alejandro



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACIÓN

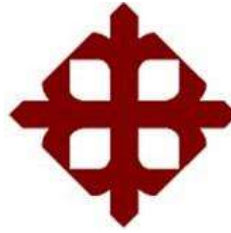
Yo, Suárez Murillo Manuel Alejandro

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación del Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulada: **“Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa en el sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador: Protocolos de intervención”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 03 días del mes de octubre del año 2025

EL AUTOR:

Suárez Murillo Manuel Alejandro



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

INFORME DE COMPILATIO



TEMA: Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa en el sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador: protocolos de intervención

MAESTRANTE: Suárez Murillo Manuel Alejandro

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, II COHORTE

ELABORADO POR: Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN:

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, quien ha sido mi fortaleza, guía y fuente de inspiración en todo momento. Gracias por darme la oportunidad de llegar hasta aquí y por iluminar mi camino con sabiduría y paz.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento. Este logro es el resultado de su amor, apoyo y confianza.

Suárez Murillo Manuel Alejandro

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, cuyo amor, sacrificio y enseñanzas me han dado la fortaleza para llegar hasta aquí. A ella le debo la perseverancia y la determinación que me han acompañado en cada paso de mi vida.

A mi familia, por su apoyo incondicional, especialmente a mis hermanos y hermanas, quienes siempre han sido un pilar fundamental en mi camino. A mis hijos Samuel y Saray, a mi yerno Alexis y a mi nieta Adaia por su comprensión, aliento y amor, que me han dado fuerzas en los momentos más desafiantes.

Y, por último, a Dios, por guiarme y darme la oportunidad de alcanzar este logro, y a la Unidad Educativa Particular, lugar de mi trabajo, que me ha permitido crecer profesionalmente mientras me brindaba el espacio necesario para llevar a cabo este estudio de caso.

Este logro es tanto mío como de todos ustedes. Gracias por ser parte de mi vida y por acompañarme en este importante capítulo.

Suárez Murillo Manuel Alejandro

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	X
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVO GENERAL:	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	7
1. PLANTEAMIENTO DEL CASO	7
PROBLEMA CENTRAL:.....	11
JUSTIFICACIÓN:	13
3. METODOLOGÍA	38
6. CONCLUSIONES	63
7. RECOMENDACIONES	66
9. ANEXOS	73
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama Organizacional de la Unidad Educativa	10
Figura 2: Carga de trabajo según Encuestas del Ministerio de Trabajo y de FPSICO 4.1	44
Figura 3: Demandas psicológicas según Encuestas de FPSICO 4.1	45
Figura 4: Recuperación según Encuesta del ministerio de Trabajo	46
Figura 5: Tiempo de trabajo según Encuesta de FPSICO 4.1	47
Figura 6: Participación y Supervisión según Encuesta de FPSICO 4.1	48
Figura 7: Relaciones y apoyo social según Encuestas del ministerio de Trabajo y de FPSICO 4.1	49
Figura 8: Desempeño de rol según Encuesta de FPSICO 4.1	50

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en una población de 40 individuos de una unidad educativa, compuesta por 29 docentes y 11 administrativos. Se empleó una metodología mixta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral de las condiciones laborales y sus efectos. La recopilación de datos cuantitativos se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales: uno del Ministerio de Trabajo y el FPSICO 4.1 del INSST. El método F-Psico evalúa nueve factores clave, como el tiempo de trabajo, la carga de trabajo, la autonomía, las demandas psicológicas, la variedad del contenido del puesto, la participación, el interés por el trabajador, el desempeño del rol y las relaciones y el apoyo social. Para complementar y profundizar en la información, se realizaron ocho entrevistas focalizadas, una técnica cualitativa esencial para captar las percepciones subjetivas, vivencias y detalles específicos que los cuestionarios estructurados no pueden revelar. Este enfoque permitió identificar los factores predominantes que inciden en el bienestar y la salud del personal, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias preventivas y de mejora de las condiciones de trabajo.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales, Evaluación de riesgos, Protocolos de intervención, Factores de Riesgos, Bienestar Laboral

ABSTRACT

This study aimed to evaluate psychosocial risk factors in a population of 40 individuals within an educational unit, comprising 29 teachers and 11 administrative staff. A mixed methodology was employed, combining quantitative and qualitative approaches to achieve a comprehensive understanding of working conditions and their effects. Quantitative data collection involved the application of two psychosocial risk assessment questionnaires: one from the Ministry of Labor and the INSST's FPSICO 4.1. The F-Psico method assesses nine key factors, including working time, workload, autonomy, psychological demands, job content variety, participation, worker interest, role performance, and social relationships and support. To complement and deepen the information, eight focused interviews were conducted. This qualitative technique is essential for capturing subjective perceptions, lived experiences, and specific details that structured questionnaires cannot reveal. This approach enabled the identification of predominant factors affecting staff well-being and health, providing a solid foundation for developing preventive strategies and improving working conditions.

Keywords: Psychosocial risks, Risk assessment, Intervention protocols, Risk factors, Workplace well-being

INTRODUCCIÓN

En el panorama laboral actual, la seguridad y salud en el trabajo (SST) ha evolucionado más allá de la prevención tradicional de accidentes y enfermedades profesionales, reconociendo la importancia de una perspectiva integral sobre los daños relacionados con la actividad laboral. Dentro de esta concepción ampliada, los factores de riesgo psicosocial (RPST) han emergido como un área de preocupación prioritaria. Estos factores se consideran elementos agresivos que, al presentarse en un ambiente de trabajo hostil, pueden causar perjuicios tanto al bienestar del personal como a la eficiencia y calidad del servicio o la producción. La detección y abordaje de estos factores en especial en los docentes, profesión que demanda mucho, son muy importantes, significativas, y donde los requerimientos pueden superar la capacidad de resistencia y adaptación de los trabajadores, afectando su salud física, psíquica y mental. Con el fin de entender y controlar estos impactos, se propone en este estudio hacer una exploración de la problemática de los riesgos psicosociales en las instituciones educativas, alineándose con la necesidad de aplicar la psicología en la prevención de riesgos laborales

El principal problema es la presencia de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Particular en el sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador; mismos que pueden manifestarse de diversas formas como:

- Estrés laboral debido a la carga de trabajo, presión por resultados y exigencias académicas.
- Desgaste emocional (burnout) por la constante interacción con estudiantes y la necesidad de mantener altos niveles de concentración.
- Problemáticas en comunicación y las relaciones interpersonales entre sus docentes colegas, las autoridades y los padres de familia.
- Desequilibrio de la vida de trabajo y la personal.
- Falta de apoyo y de la valoración del trabajo.

Estos factores afectan algunos aspectos como la salud mental, el desempeño de los docentes, el desarrollo del trabajo y la calidad del proceso de enseñanza.

Para resolver esta problemática, se han analizado investigaciones previas dentro del sector educativo docente. Estas investigaciones abordan los riesgos psicosociales y el clima organizacional de los docentes universitarios y no universitarios, se han abordado de diferentes maneras. Como por ejemplo el estudio de Arraigada y Pujol-Cols (2016) donde se centra específicamente en los obstáculos y las demandas sociales que perciben los académicos. Otro antecedente relevante es la 'Evaluación de la estructura organizacional en docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana' realizada por Segredo Pérez et al. (2015), la cual examinó dimensiones como el comportamiento organizacional, la estructura y el estilo de dirección. Este estudio encontró que, mientras un departamento gozaba de un clima organizacional adecuado, otra facultad presentaba categorías 'en riesgo' o 'inadecuadas' en aspectos como las relaciones interpersonales y de trabajo, el estímulo al desarrollo, la participación en la solución de conflictos y las condiciones de trabajo. De igual forma, la investigación 'Deducción de los factores psicosociales de los Docentes de la División de Gestión Empresarial en Cucea, U. de G.' de Cisneros García (2019) describe dos factores psicosociales específicos los mismos que representan un riesgo para la salud del docente, siendo estos el síndrome de burnout y el estrés.

Aunque existen estudios en el ámbito docente, como la 'Evaluación y Prevención de Riesgos en el ámbito docente no universitario de la Región de Murcia' (2007), que abarcó educación primaria, secundaria y formación profesional, o la tesis de Alagarda Mocholí (2019) que propone un plan de intervención para centros de educación infantil y primaria en España, la prevención de riesgos laborales, como los ergonómicos y los psicosociales se la hace en tres etapas ; primero se detectan los riesgos, luego se brinda formación a los empleados y finalmente se actúa implementando medidas correctivas para mitigar los efectos negativos. En Ecuador, el cuantificar la incidencia de los riesgos psicosociales y crear un plan de estrategias para mejorar el entorno de la Unidad Educativa “La Asunción” (Aguilera & Rojas, 2017) en Cuenca, representa un estudio enfático sobre riesgos psicosociales en el personal docente, administrativo y de apoyo de una institución educativa. Recientemente, en Ecuador, se abordó el estrés laboral en teletrabajo en una

institución fiscal de educación básica, se usó reportes mensuales de los docentes para identificar factores psicosociales y proponer estrategias preventivas. No obstante, el presente estudio busca profundizar en la evaluación y prevención de riesgos psicosociales; El impacto psicológico que provocó el teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán – Ecuador; El bienestar profesional de los maestros; El manejo de la seguridad y la salud en el trabajo para profesores; Cómo evitar los riesgos en el sector laboral de centros educativos.

Esta investigación está enfocada en identificar causas que originan riesgos psicosociales en los docentes. El enfoque es determinar los riesgos más propensos que viven los docentes y en base a esos hallazgos, implementar medidas preventivas para mejorar las condiciones de su trabajo docente.

Se ha probado la influencia de los factores psicológicos en un accidente promedio laboral de los docentes, y se concluye que existen elementos más relevantes que otros que provocan la siniestralidad laboral de los docentes.

El trabajo en docentes es muy demandante lo que ha sido identificado en investigaciones previas como una causa de altos niveles de estrés. Para entender y manejar mejor esta situación, se han creado herramientas y modelos teóricos que permiten evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito educativo.

Se han utilizado diversas intervenciones preventivas y correctivas que faciliten el abordaje de este problema, entre las que se incluyen programas de gestión del estrés, talleres de comunicación efectiva y la mejora del ambiente de trabajo. Además, algunos estudios han demostrado que estos riesgos psicosociales pueden influir directamente en el desempeño académico de los estudiantes, lo que nos lleva a buscar soluciones.

Una de las teorías principales que contextualiza este problema es la Teoría del Estrés Laboral, misma que explica que cuando las exigencias en el trabajo son muy altas y el control sobre las tareas es muy bajo, se genera estrés, lo cual tiene un impacto negativo en la salud de los docentes.

Modelo de Demandas-Control-Apoyo Social de Karasek: Explica cómo surge el estrés laboral de una combinación de elevadas exigencias laborales, el trabajador no tiene control de sus tareas y ningún apoyo social.

Teoría del Burnout de Maslach: Explica como el desgaste profesional es un estado de agotarse física y mentalmente, como una sensación que produce despersonalización y tiene una impresión de bajo logro personal.

Clima Laboral: Es el ambiente general de una organización, y cómo el mismo influye directamente en los empleados. El clima laboral puede mitigar los efectos del estrés.

Riesgos Psicosociales: Son riesgos que afectan la salud psíquica del colaborador generando diferentes respuestas (fisiológicas, emocional, cognitivo y conductual) y tienen origen en la organización del trabajo

Modelo ISTAS21: Es un cuestionario utilizado como herramienta de evaluación para identificar y dar valores a los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral

F PSICO 4.1 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo: Que se usa para evaluar y corroborar los resultados de los estudios

El modelo de investigación de la Maestría de Seguridad y Salud en el Trabajo busca contribuir con los objetivos de la UCSG. El propósito es asegurar que la investigación, conservación y difusión de la ciencia y la cultura se realice de forma objetiva, abiertas a diversas corrientes ideológicas y alineadas con las políticas nacionales de ciencia y tecnología. Esto se logra a través de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), de los cuales el Ecuador es signatario. Adicionalmente, el modelo sigue las líneas de investigación de la UCSG, las cuales están enfocadas en la era del conocimiento y guiadas por la misión, visión y objetivos de la planificación nacional.

Salud Integral y Bioconocimiento

Línea de investigación que se encarga de la salud mental y emocional de los docentes, que es el aspecto fundamental de la salud integral. El estrés, el agotamiento y la falta de apoyo son riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental de los

trabajadores. Relacionado directamente con el conocimiento que investiga la interacción de los factores biológicos y sociales que influyen en la salud.

Este trabajo determina cómo afecta esta problemática en la labor diaria de los maestros causando malestar, temas que se trataran en todo el desarrollo de este.

Salud Pública

Busca prevenir enfermedades y promover la salud en la población. En esta investigación se apoyan los objetivos de la salud pública porque se identifican los riesgos psicosociales en un grupo específico de docentes y proponer estrategias para reducir los riesgos.

Potencial beneficio tiene esta investigación para otras instituciones educativas a nivel local y nacional. La investigación tiene mucha relevancia para la salud pública, porque los riesgos psicosociales son problemas comunes y aumentan en muchos entornos de trabajo, que incluye también el ámbito educativo. Para mejorar las condiciones de trabajo, los resultados y los protocolos de intervención se pueden aplicar en otros ámbitos laborales para prevenir y disminuir los problemas de salud del trabajo. En este proyecto se desarrollan habilidades que evalúan los riesgos, diseñan intervenciones afectivas y se pueden elaborar informes técnicos, que son aspectos importantes en la gestión preventiva.

Significativamente se contribuye a la generación de conocimiento científico sobre los riesgos psicosociales en el ámbito educativo. La información destaca que los estudios de caso, aunque a veces clasificados con poca jerarquía en la evidencia científica en salud, son válidos para resolver problemas, generando y documentando situaciones y experiencias, que enriquece el cuerpo del conocimiento.

Este estudio es muy relevante para la formación académica y profesional, particularmente en el programa de Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCSG. La metodología de estudios de casos, similar a la usada en la Especialización de la Universidad Simón Bolívar, es ideal para desarrollar habilidades de investigación y científica en los estudiantes. De esta manera, se fomenta una cultura de investigación dentro del plan de estudio. Los EC tienen el potencial de desarrollar capacidades para

describir, analizar, sintetizar, y fomentar el pensamiento crítico, además de impulsar la formulación de preguntas problematizadoras y la búsqueda y lectura crítica de literatura científica. Este enfoque se alinea directamente con la necesidad de incorporar saberes, habilidades, métodos y metodologías para el desarrollo profesional de la seguridad y salud en el trabajo. Es fundamental formar a los profesionales en investigación para que puedan identificar, evaluar y diseñar estrategias de intervención basadas en evidencias para abordar los riesgos laborales.

Se elige esta unidad de análisis estratégicamente porque permite analizar a un grupo específico de profesionales con iguales demandas laborales, inmerso en un entorno controlado. Para investigar riesgos psicosociales en ideal, facilitando la recopilación de los principales datos. Las experiencias y percepción individuales son importantísimos en este tipo de estudios.

En el contexto ecuatoriano esta investigación tiene un gran respaldo legal a través del Código de trabajo que protege la confidencialidad de los resultados de los exámenes médicos. La ley Orgánica Intercultural establece la obligación de evaluar las instituciones para mejorar la calidad educativa. Y la Ley Orgánica de Salud Mental que exige que las instituciones educativas implementen programas para detectar trastornos mentales a tiempo.

La importancia de este estudio es el conocimiento que brinda en el ámbito psicosocial y sus riesgos, también por su contribución a implementar mejores prácticas en relación con la prevención, desde la realidad del contexto laboral ecuatoriano.

El objetivo principal de estos hallazgos es conocer y cumplir con los objetivos nacionales respecto a la Seguridad y Salud ocupacional en los diferentes ámbitos, especialmente el educativo.

Por tal motivo, su especial aporte es al conocimiento de los riesgos psicosociales en el sector educativo en general, porque servirá de fundamento para crear políticas e intervenciones preventivas en otras instituciones educativas, profundizando las causas y las consecuencias de los riesgos psicosociales en este ámbito específico.

OBJETIVO GENERAL:

- Evaluar los riesgos psicosociales que afectan a los docentes de una Unidad Educativa Particular en el sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador, aplicando dos cuestionarios de riesgos psicosociales, el del Ministerio de Trabajo y el FPSICO 4.1, para comparar los resultados y diseñar protocolos de intervención que mitiguen los riesgos encontrados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los factores de riesgos psicosociales en los docentes mediante la aplicación de instrumentos de evaluación validados.
- Determinar la influencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida de los docentes de la Unidad Educativa en estudio.
- Elaborar recomendaciones de intervención estratégicas en torno a los riesgos psicosociales que inciden y perjudican la salud de los docentes, con el propósito de disminuir su impacto.

1. PLANTEAMIENTO DEL CASO

Este caso se desarrolla en el entorno educativo, específicamente en una Unidad Educativa Particular, del sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador. Este entorno se caracteriza por ser un espacio donde convergen procesos de enseñanza-aprendizaje, interacciones sociales y dinámicas organizacionales específicas. El modelo pedagógico instaurado en esta Unidad Educativa (UE) se basa en el constructivismo y su enseñanza se centra en la indagación. Este principio pedagógico se apoya en el aprendizaje experiencial y aprendizaje basado en proyectos con énfasis en la metodología del Design Thinking,

Los docentes de esta UE, están organizados académicamente por áreas. Un docente que cumpla con las características para coordinar un área o programa determinado podría ser denominado coordinador del área o programa y por lo tanto responsable de acompañar

el proceso pedagógico institucional junto al Rectorado.

Todos los docentes de esta UE tienen apertura para proponer estrategias metodológicas alineadas al principio pedagógico institucional y que se verán reflejadas en cada uno de los instrumentos de planificación y evaluación detallados posteriormente.

Esta Unidad Educativa, sugiere usar ciclos de aprendizaje constructivistas como el ERCA, las 5 E (Involucrar, Explorar, Explicar, Elaborar y Evaluar), entre otros.

El currículo de estudio por parte de los docentes se organiza a través de los siguientes instrumentos:

- Plan anual por asignatura en curso 2024 - 2025.
- Plan micro curricular por asignatura en curso 2024 - 2025.
- Planificación de clase por asignatura. Estas planificaciones serán revisadas por los coordinadores de área, periódicamente para determinar su duración y estructura.

NOTA: La Junta Académica determina la idoneidad de usar la planificación de clases según la naturaleza propia de cada asignatura y/o área. Cada año se lleva a cabo por áreas una revisión del Plan Curricular Institucional con el fin de modificarlo conforme a la necesidad o demanda de los estudiantes.

Los coordinadores de cada área establecerán en consenso con sus coordinados un día a la semana para reuniones periódicas. Los docentes desde 2° a 10° de EGB trabajan proyectos escolares al menos un proyecto por pilar y mantendrán reuniones cada 15 días para planificar y hacer seguimiento de los avances del proyecto. Los docentes de Bachillerato se organizan de acuerdo con la Coordinación de Proyectos de Bachillerato y de los Proyectos de Participación Estudiantil y sus respectivas asesorías.

En el medio social lo más relevante radica en que la Unidad Educativa está vinculada a una comunidad que tiene su propio perfil cultural y socioeconómico, esto influye en las demandas planteadas en los docentes.

Lo más importante del tejido de la Institución educativa son las relaciones entre los docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo.

Entre los aspectos más relevantes del entorno laboral se encuentran la sobrecarga de trabajo a las que están expuestas los docentes que influyen en la preparación de sus clases, la revisión de actividades, evaluaciones y la necesidad de actualizarse permanentemente.

El ambiente organizacional:

El Ambiente laboral se refiere a las características que describen a una organización y que la distinguen de otras. Este ambiente influye directamente en el comportamiento de los trabajadores. Entre las características del ambiente organizacional están:

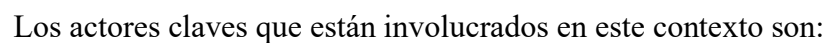
El liderazgo de la institución, las políticas internas y la jerarquía estructural

La agilidad de la comunicación dentro de la organización

La posibilidad que los docentes participen en la puesta en marcha de programas de desarrollo profesional para evidenciar la responsabilidad de la institución educativa hacia el personal docente.

A continuación, se muestra el diagrama organizacional de la Unidad Educativa:

Diagrama organizacional de la Unidad Educativa



- El entorno influye de manera significativa en la situación de los riesgos psicosociales tales como:

10

La naturaleza del ambiente laboral puede influir en la efectividad de las estrategias que se utilizan para reducir los riesgos psicosociales en el trabajo.

PROBLEMA CENTRAL:

Es frecuente escuchar que los factores de riesgos psicosociales son el estrés, la fatiga o el desgaste profesional (burnout); de esta forma se mencionan las probables consecuencias, pero no las fuentes que las generan. Lo anterior sería equivalente a señalar como factor de riesgo físico a la hipoacusia y no los sonidos de gran magnitud, así como mencionar como riesgos ergonómicos a las lumbalgias y no a las sobrecargas o al diseño del equipo de trabajo, lo cual genera confusión. Por ello, es conveniente enfatizar la diferencia entre los factores de riesgo y el riesgo mismo para tener mayor precisión en la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, como también atender los trastornos subsecuentes.

Desde hace varios decenios el estrés laboral ocupa un lugar destacado entre las alteraciones asociadas a las condiciones de trabajo y en particular con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Asimismo, el desgaste profesional, (burnout), la violencia y el acoso laboral (mobbing) han cobrado gran importancia en los últimos años. En esta sección sólo se expondrán algunos puntos de vista respecto al concepto de estrés y sus modelos, por ser la repercusión más difundida y controvertida relacionada con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Desde su descubrimiento como fenómeno psicológico por Freudenberg (1974) y Maslach (1976), al SQT se le reconoce como un importante problema individual y social, relacionado con el estrés profesional crónico. Estos autores marcan las dos perspectivas que desde el inicio han guiado el estudio y la delimitación conceptual del SQT. Por un lado, el punto de vista clínico y por otro, el psicosocial.

Asimismo, la primera vez que se definió el SQT en una publicación científica fue desde una perspectiva clínica por Herbert Freudenberg (1974), un psiquiatra neoyorquino. El autor lo define como un estado de agotamiento que surge por la exigencia excesiva de

energía y recursos. Este síndrome es más común en profesionales muy comprometidos y con un grado alto de autoexigencia que, al intentar satisfacer las intensas demandas de su empleo, termina agotándose y dejando de lado sus propias prioridades. En su opinión, los trabajadores de organizaciones de servicios de ayuda son los más afectados por el SQT.

Sin embargo, fue a raíz de los estudios de Maslach y Pines (1977) cuando el SQT cobra el sentido psicológico que ha persistido hasta el momento actual. Algunos autores se centran en el enfoque psicosocial, describiendo el burnout como un estado de agotamiento total, tanto a nivel físico como emocional. Los profesionales que lo padecen, especialmente en sector de servicios, manifiestan un cambio de actitud hacia su empleo, pierden la confianza en sus propias capacidades y muestran una notable falta de empatía hacia las personas que atiende. Más tarde, Maslach y Jackson (1979) lo han definido como un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre con frecuencia en los individuos que trabajan con otras personas y que les dedican mucho tiempo a las relaciones personales de carácter confidencial bajo condiciones crónicas de estrés y de tensión. Sin embargo, es después de una revisión realizada por Perlman y Hartman (1982) cuando se acepta una definición del SQT de manera generalizada por la comunidad científica.

Los autores realizaron una revisión exhaustiva de trabajos publicados sobre el SQT entre los años de 1974 y 1980, hasta reunir un total de 48 artículos, por lo que llegan a la conclusión de que, a pesar del carácter poco científico de muchos de los trabajos efectuados hasta esa fecha, se podría aun así y de manera legítima definir el SQT como “una respuesta al estrés emocional crónico que está integrado por tres componentes: agotamiento emocional o físico, baja productividad y un exceso de despersonalización.. Esta definición va al encuentro de los conceptos expuestos por Maslach y Jackson (1981). En esa línea, los autores concluyeron también que, con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981) se evalúan los tres componentes antes referenciados. Este estudio marca un hito en la investigación, pues considera que el cuestionario MBI es el adecuado para evaluar las tres dimensiones del síndrome definidas por los autores y así contribuir en gran medida para la aceptación de esta definición hasta hoy en día.

Factores como el estrés, la falta de motivación laboral, el desgaste emocional y las dificultades comunicativas, impactan negativamente tanto en la satisfacción personal como

en la profesional de los docentes de la institución educativa privada en el sector rural de Guayaquil, Ecuador, objeto de estudio.

Entre las potenciales causas de esta problemática y sus consecuencias están: la alta carga de trabajo, exigencia por los resultados, carencia de apoyo y reconocimiento por parte de la organización, dificultades comunicativas y en las relaciones entre personal, desbalance entre la vida laboral y personal y las condiciones de trabajo ineficientes.

Las consecuencias son las siguientes:

Deterioro de la salud mental y el bienestar de los docentes, Disminución del desempeño laboral y la calidad de la enseñanza, Aumento del ausentismo y la rotación de personal, Impacto negativo en el clima laboral y el rendimiento académico de los estudiantes.

Cabe resaltar que las evidencias o datos que sustentan la existencia de este problema de riesgos psicosociales se mencionan a continuación:

Para obtener los resultados, se utilizaron múltiples métodos como evaluación de riesgos psicosociales, encuestas y entrevistas a profesores, y la revisión de registros de ausentismo y rotación. También se realizaron observaciones directas del ámbito de trabajo y se consultaron estudios previos que documentan la interacción con elementos peligrosos o estresantes para los profesionales.

JUSTIFICACIÓN:

El análisis exhaustivo de los riesgos psicosociales en la educación privada es la perspectiva principal de este caso de estudio, una institución educativa privada ubicada en la zona rural de Guayaquil, Ecuador. Su relevancia se fundamenta en la creación de conocimientos para mejorar las pruebas existentes sobre segmentos de la población.

A pesar de que se han desarrollado investigaciones sobre SST en entornos educativos como en la Región de Murcia en España o en la Unidad Educativa "La Asunción" en Cuenca, Ecuador, usando la herramienta ISTAS21), resulta esencial contar la información específica de la población docente objeto de este estudio. En este sentido toda investigación en

psicología laboral debe basarse en datos verificables, evidencia, y conocimientos científicos evitando recurrir únicamente a suposiciones o al sentido común.

Cuando se evalúan los riesgos psicosociales, se requiere un enfoque metodológico muy estricto. Las encuestas que se usan son confiables y válidas lo que permitirá a este estudio exponer los riesgos del trabajo.

Profesionalmente, es oportuno desarrollar y crear estrategias para beneficiar la salud mental y el bienestar en los docentes. Promover entornos laborales más saludables es el objetivo. La docencia, profesión de altas exigencias, y la interacción de los trabajadores con factores psicosociales que afectan la salud y el bienestar.

Las condiciones psicosociales laborales que perjudican a los trabajadores; deben ser identificados y evaluados para poder elaborar sugerencias de acciones para generar bienestar laboral.

Esta información obtenida a partir del análisis de riesgos psicosociales permite establecer políticas de prevención apropiadas. También, posibilita orientar las decisiones estratégicas en relación con el desempeño de la gerencia, hacer seguimiento y optimizar el rendimiento del trabajador y la empresa.

Las pruebas empíricas específicas en este estudio de caso proporcionan la relación entre los efectos percibidos y los riesgos psicosociales en los profesores de una institución rural privada en la ciudad guayaquileña. El agotamiento emocional (burnout), las dificultades para comunicarse, la insatisfacción en el trabajo, el estrés laboral y la desproporción entre la vida personal y la vida profesional se relacionan con las condiciones psicosociales del empleo, como el impacto en la falta de asistencia debido a enfermedades comunes y al acoso en el trabajo.

Con este estudio es posible mejorar las herramientas y los modelos que se usan para evaluar los riesgos psicosociales que enfrentan los docentes. Así como también, brindar sugerencias específicas para implementar programas y políticas en instituciones educativas.

Esta investigación tiene el potencial de proporcionar información crucial para la definición y ajuste de estrategias, políticas y programas preventivos que sean eficaces. Los resultados del estudio también pueden llamar la atención de las autoridades educativas de la Institución sobre la necesidad de gestionar los riesgos psicosociales de los docentes. Y además, servir como modelo para la realización de estudios similares en otras instituciones educativas rurales y demás.

2. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

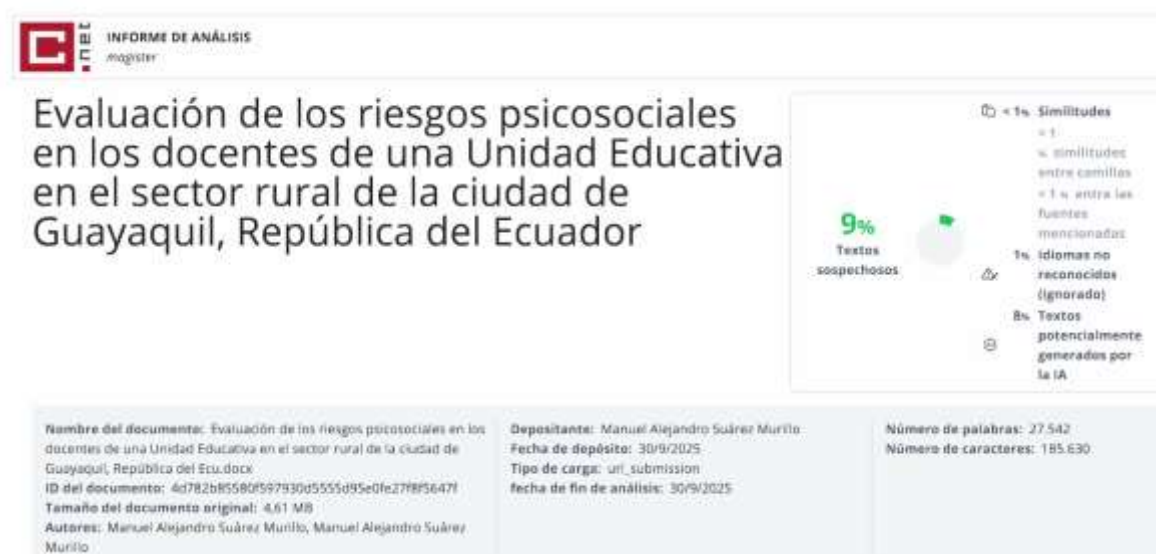
2.1.1. Psicología del Trabajo y Organizaciones

La Psicología del Trabajo, también conocida como psicología industrial/organizacional o psicología ocupacional en distintas regiones, es una rama de la psicología aplicada que se encarga del estudio científico del comportamiento, los pensamientos y las emociones de los seres humanos en el ámbito laboral y en las organizaciones (Pedro R Gil – Monte).

La evaluación del desempeño es una de sus áreas clave, que, aunque compleja y susceptible a sesgos, aspira a desarrollar sistemas objetivos y confiables para el beneficio tanto de los trabajadores como de las organizaciones (INSHT, 2001a)

2.1.2. Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Según



, los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) se definen de varias maneras complementarias, enfatizando su complejidad y sus repercusiones en la salud de los trabajadores y el funcionamiento organizacional:

En términos generales, lo psicosocial se refiere a la interacción de diversos factores que pueden afectar la salud mental. Estos factores influyen en la naturaleza de la organización y las relaciones con los colegas, superiores, y personas externas.

Según Neffa, el estudio de los riesgos psicosociales del trabajo busca "evitar que se den situaciones o incidencias que puedan suponer cualquier problema sobre la salud o el bienestar del empleado". Se conocerán los daños que pueden originarse, así como las fuentes que los causan.

(Cortés, 2007), señala que un riesgo psicosocial es la "interacción de las características individuales y su entorno extralaboral que puede incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador".

Según la Norma ISO 45003:2021 como referencia aplicable a organizaciones de todos los tamaños y sectores para el desarrollo, implementación, mantenimiento y mejora continua de lugares de trabajo seguros y saludables, incluyendo la gestión de riesgos psicosociales.

La valoración de los factores psicosociales en el ámbito laboral es un proceso fundamental y detallado cuyo propósito es comprender cómo interactúan el trabajo, el individuo y la organización, así cuáles son sus repercusiones potenciales en la salud y el bienestar. Esta evaluación requiere múltiples factores, los que pueden agruparse de la siguiente manera:

Factores asociados a la situación y organización laboral

Estos factores están relacionados con la estructura, contenido y ejecución de las actividades. Su correcta administración contribuye a mitigar el estrés y a aumentar la sensación de bienestar.

Carga mental y exigencias psicológicas: Incluye la información que se debe procesar, los esfuerzos cognitivos demandados, la presión temporal, la dificultad percibida de las actividades, la obligación de suprimir emociones y la velocidad con la que se debe realizar el trabajo

Control sobre el trabajo: Comprende la posibilidad de decisión sobre las tareas, el manejo de pausas, la regulación del ritmo laboral y el desarrollo personal y profesional, así como el sentido de cada actividad que tiene el trabajador.

Contenido y variedad de trabajo: Se refiere a las tareas y deberes particulares de cada puesto de trabajo, considerando la monotonía y repetitividad de las actividades que favorecen el aprendizaje sostenido.

Organización y tiempo de trabajo: se refiere al diseño de los turnos y los descansos, así como la duración del horario laboral. Esto permite balancear la vida laboral con la personal y familiar evitando la doble presencia

Rol del puesto de trabajo: Un puesto de trabajo bien definido y comunicado garantiza que las responsabilidades y tareas estén claramente establecidas, lo que evita conflictos de rol y ambigüedades.

Liderazgo y Mando: La base del liderazgo eficaz es guiar al equipo. Un líder efectivo se enfoca en la salud y la motivación de los empleados, establece confianza, consolidar la camaradería y definir de manera exacta y clara las tareas y objetivos.

Comunicación: La comunicación eficaz no solo proporciona instrucciones claras, sino que también crea ambientes de apoyo social y emocional.

Compensación, reconocimiento e inseguridad: Reconocimiento por las labores desempeñadas, posibilidades de desarrollo y ascenso, estabilidad o inestabilidad y condiciones laborales.

Capital social: El análisis de la justicia y la confianza que existe en la empresa.

Factores sociales en el trabajo

Se refieren a las interacciones entre los trabajadores y su entorno social en el ámbito laboral. Son cruciales para el bienestar y pueden moderar el impacto del estrés. Incluyen:

Apoyo social y relaciones interpersonales: Se refiere al apoyo recibido por parte de los compañeros y supervisores, el sentimiento de grupo de trabajo y la calidad de las relaciones sociales en general.

Violencia y acoso: Es la exposición a comportamientos violentos, (incluso discriminatorios) ya sean internos o externos, incluyendo el acoso y la persecución moral (denominada mobbing), así como el acoso sexual.

Bienestar Laboral: Está formado por dos componentes: la hedónica, que se refiere al sentir de emociones positivas y a la satisfacción total con la vida; y la eudémica, que tiene que ver con el propósito, el logro de objetivos significativos y el desarrollo del potencial individual.

El bienestar laboral implica no solo la ausencia de enfermedades sino también la prevención eficaz de los riesgos, enfocándose en las actividades saludables y en el desarrollo personal y el reconocimiento profesional. Esto está en línea con la perspectiva de la salud ocupacional, que fomenta y preserva el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Cuando los trabajadores tienen un objetivo claro y conducen su trabajo hacia metas concretas y desafiantes, experimentan bienestar. El trabajo es un componente primordial en la vida, que tiene desafíos y le permite a la persona desarrollar sus capacidades individuales. Enfrentar sus retos de forma continua lo lleva a experimentar felicidad y satisfacción, haciendo uso de todas sus fortalezas.

Relación con los Factores Psicosociales y sus Impactos:

Los factores de riesgo psicosocial (RPST), como el estrés, el burnout, problemas de comunicación, desequilibrio entre la vida personal y laboral, y la baja satisfacción, directamente afectan la salud mental y el bienestar de los docentes, que incide en el desempeño y en la calidad de enseñanza.

En el trabajo la carga mental, encierra: la presión del tiempo, límites de recursos cognitivos, demandas emocionales y psicológicas, que constituyen un riesgo psicosocial que repercute de forma negativa en el bienestar del trabajador.

La falta de motivación, que es contraria al bienestar, puede generar baja productividad, disminución de la calidad del servicio, absentismo e insatisfacción, además de aumentar la accidentabilidad laboral.

Una psicología de la salud laboral positiva conlleva medidas que evitan enfermedades, también fortalecen el capital psicológico positivo de los empleados, lo que está directamente vinculado a impulsar el bienestar.

Bienestar laboral en el campo docente:

El trabajo de la enseñanza implica grandes retos, incluyendo riesgos como el estrés, el agotamiento y la sobrecarga laboral. El registro académico indica que los maestros tienen una alta susceptibilidad y sufren molestias en sus labores.

Estudios iniciales muestran que el impacto ocupacional del trabajo, la rutina diaria, lo que se detecta en el ambiente físico, falta de ejercicios físicos y la elevada carga laboral son factores psicosociales y ambientales que afectan el desarrollo de los docentes.

Los docentes perciben como riesgos psicosociales específicos la falta de reconocimiento, la autoridad debilitada, por los conflictos con estudiantes y padres de familia, así como las relaciones tensas son riesgos psicosociales que afectan particularmente a los docentes.

La indefinición de las funciones y la carencia de respaldo por parte de los jefes y compañeros son causa de incomodidad y tensión. La ausencia de estas condiciones puede provocar dolor y estrés.

Es esencial un liderazgo efectivo en el ámbito educativo porque un buen líder guía, apoya e inspira a los maestros. Lo que propicia un entorno de enseñanza favorable que beneficia a todos.

La acción y la optimización:

Cuando se identifican los riesgos psicosociales, es necesario adoptar acciones proactivas o correctivas para disminuir y controlar los peligros, estableciendo y designando personas responsables para su momento.

Las primeras intervenciones se deben enfocar modificando las fuentes del estrés en el lugar de trabajo o en "diseñar" fuentes de bienestar, para mejorar las condiciones laborales de forma permanente.

Varios estudios de casos en el sector educativo validan la importancia de abordar el estrés y la carga laboral. Los hallazgos muestran que hay que implementar planes de prevención y mejora sustentado en evaluaciones rigurosas, que pueden ser talleres de gestión del estrés y prevención del burnout y programas para equilibrar las exigencias mentales y emocionales en el trabajo.

Para establecer un ambiente de trabajo sin hostigamiento, donde se fomente un mejor bienestar, es indispensable desarrollar una cultura en la organización que apoye a los principios en contra del acoso e incentive un bienestar general más elevado.

La dedicación de los trabajadores es clave para evaluar y hacer elecciones, ya que ofrecen una perspectiva que contribuye a llevar a cabo soluciones efectivas que benefician su bienestar.

La investigación centrada en los riesgos psicosociales desde la perspectiva y óptica de bienestar en el trabajo permite abordar más que solo la identificación de problemas. La meta es resaltar la importancia de construir espacios laborales que promuevan el bienestar total, la felicidad y el desarrollo de los educadores. De este modo, el estudio se ajusta a las corrientes contemporáneas de la psicología del trabajo, que buscan una comprensión más completa del ambiente laboral.

Factores del trabajador

La evaluación debe enfocarse en la organización del trabajo y no en las características de los trabajadores, sin embargo, es importante considerar cómo las características individuales modulan la percepción y reacción a los riesgos psicosociales, como son:

Personalidad: La inestabilidad emocional, sociabilidad, cordialidad, flexibilidad y fortaleza.

Destrezas y competencias: Educación y capacitación profesional.

Necesidades, aspiraciones y motivaciones: Metas y valores individuales que el empleado busca fomentar a través de su labor.

Progreso: Manera en que las personas valoran y afrontan situaciones adversas.

Datos demográficos: Edad, sexo, tiempo en el puesto y experiencia laboral.

Condición física: Existencia o susceptibilidad de afecciones que pueden afectar la respuesta al estrés.

Factores extralaborales o externos a la organización

Estos elementos, aunque ajenos al lugar de trabajo, pueden repercutir en el bienestar y la salud del trabajador y, por ende, en su desempeño laboral. Incluyen:

Condiciones familiares y vida privada: La situación familiar, la doble presencia (conflicto trabajo-familia) y los problemas personales.

Social y económico: Amplias circunstancias socioeconómicas, la población, sistemas de respuesta social, y apremiantes desafíos de la salud pública que impacten el área geográfica de la empresa.

Valoración del impacto

Aunque no se consideran factores de riesgo en sí mismos, sus expresiones son fundamentales y facilitan la detección y evaluación de los peligros psicosociales en el

empleo, dado que son consecuencia de su exposición. Contribuyen a evaluar la eficacia de las acciones preventivas.

A nivel individual, los riesgos psicosociales pueden manifestarse como estrés crónico, síndrome de burnout, ansiedad depresión, y diversos trastornos psicosomáticos. También dolencias cardiovasculares y músculo esqueléticas. En lo cognitivo puede provocar alteraciones en la atención, la memoria y el razonamiento que pueden llevarlo a adicciones.

Para la empresa estos peligros se manifiestan en la falta de asistencia de los empleados y un elevado cambio de personal. Esto tiene un efecto directo en la producción que suele caer en lo que repercute en la calidad del servicio proporcionado. Así mismo hay un aumento en eventos, accidentes, quejas y disputas, lo que podría dar lugar a penalizaciones y un daño a la imagen de la organización.

Metodología de la evaluación

La evaluación de los factores psicosociales tiene que ser un proceso sistemático y continuo y sistemático, que implica:

Identificación de peligros y valoración del riesgo: Determinar la severidad del daño y la probabilidad de que ocurra.

Uso de metodologías diversas: Se usan métodos cualitativos; empleando la observación directa, entrevistas, grupos focalizados: como también los métodos cuantitativos como los cuestionarios estándares, escalas, encuestas como el ISTAS 21 o el FPSICO, para recabar información y medir los factores. Se recomienda la combinación de ambos enfoques ya que es lo más adecuado.

Objetividad, fiabilidad y validez: Se deben diseñar las herramientas y los procesos de evaluación y así obtener información consistente y precisa.

Participación de los trabajadores: Es fundamental que se les incluya en cada fase, desde la presentación hasta la evaluación de las acciones, ya que ellos experimentan y conocen las condiciones laborales.

Asesoría de profesionales: La colaboración de especialistas y técnicos en el campo de la psicología es esencial para identificar riesgos y llevar a cabo medidas adecuadas.

La evaluación persigue anticiparse y evitar los problemas, antes de que estos ocurran, no sólo reaccionar, cuando estos están presentes trayendo negativas consecuencias.

Es indispensable que, a lo largo de todo el proceso de evaluación, los datos de los trabajadores se mantengan en confidencialidad.

Para finalizar, al analizar los elementos psicosociales, es esencial considerar un enfoque global. Es fundamental tener en cuenta el empleo, la estructura organizativa, las interacciones sociales y los aspectos personales y ambientales. Al resguardar la salud y el bienestar de los empleados, se deben implementar estrategias estrictas que impulsen la implicación activa de cada uno de los trabajadores.

2.1.3. Modelos y Teorías del Estrés Laboral

Los modelos teóricos relevantes como el Modelo Michigan (Caplan et al., 1975) y el Modelo de Ajuste entre Persona y Ambiente (French et al., 1982). Estos proponen que las habilidades, conocimientos y actitudes del empleado deben coincidir con las demandas del trabajo, y la falta de coincidencia puede generar estrés.

El Modelo Michigan y el Modelo de Ajuste entre Persona y Ambiente enfatizan que el estrés no es solo una respuesta directa a las circunstancias externas, sino que está influenciado de manera significativa por cómo cada persona percibe su entorno laboral y sus propias habilidades para hacerle frente. Ambos modelos sostienen que rasgos personales, como la personalidad y las competencias afectan esta percepción y cómo se reacciona ante el estrés.

El trabajo bajo presión se relaciona con grandes volúmenes de tareas, problemas en la comunicación, desequilibrio entre la vida profesional y personal, y baja satisfacción en el empleo, factores que pueden impactar en la falta de asistencia y/o en situaciones de acoso en el trabajo.

2.1.4. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Docente

El estrés laboral es una preocupación para la salud que afecta a varios grupos, incluyendo incluso a conductores de carga pesada. También es un factor psicosocial en los docentes, incluso cuando trabajan de forma remota.

El ausentismo laboral es una consecuencia directa de las condiciones psicosociales negativas, esto incrementa los gastos y reduce la eficiencia de la organización. Además, algunas investigaciones han demostrado que el ausentismo por enfermedad en ciertos profesionales está relacionado con las expectativas de la organización.

Acoso en el Trabajo (Mobbing): Define el acoso laboral como un elemento que afecta los espacios laborales y de qué manera puede ser medido a través encuestas que exploran actitudes negativas, ofensas, burlas, abuso de autoridad y carencia de apoyo entre compañeros.

Burnout o Síndrome de Trabajo Agotador (STA): La investigación sobre este síndrome se ha orientado hacia los educadores. Aunque la referencia no especifica nada para educadores, el fenómeno para la fatiga empática, que se distingue del agotamiento, ha sido analizado en trabajadores de la salud con grandes demandas lo cual podría ser comparable a la enseñanza.

Gusto en el Trabajo: No se considera una repercusión desfavorable, un decremento en el gusto puede ser un signo de peligro psicosocial.

Factores de Riesgo Específicos en Docentes

Además de los factores generales, los docentes enfrentan riesgos específicos como: Presión por el rendimiento académico de los estudiantes, Interacción constante con estudiantes y padres de familia, Necesidad de actualización constante de conocimientos, Evaluación del desempeño docente. Los efectos en el trabajo son: Consecuencia en el medio laboral y en los resultados del trabajo, Ausentismo, Accidentalidad, Rotación de mano de obra, Desmotivación, Deterioro del rendimiento, Clima laboral negativo. Los efectos en la salud son: IMA (Infarto Agudo al Miocardio) y otras urgencias CVS, HTA (Una descripción

más técnica que se usa en términos médicos), Afección grave por acidez estomacal, una forma de simplificar el término para un público no especializado, Colon irritable. Los efectos en la salud mental son: estados de ansiedad, estados de depresión.

2.2. Marco Referencial (Antecedentes del Estudio)

Esta sección debe exponer investigaciones anteriores vinculadas al tema, tanto en el ámbito nacional como internacional y local, que evidencian la existencia y relevancia de la problemática.

2.2.1. Estudios a Nivel Internacional

Estudios como el realizado en la Región de Murcia, España, sobre la evaluación y prevención de riesgos en el ámbito docente no universitario, que involucra a centros de secundaria en trabajos de seguridad e higiene. Dicho estudio ha permitido desarrollar guías de trabajo para la implementación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

Las encuestas francesas, que cuantifican las condiciones de trabajo percibidas por los empleados, destacan la calidad científica y el uso de un cuestionario que es adaptado a la realidad argentina usado para esta experiencia.

Citamos la investigación en psicología del trabajo en España que ha intentado evaluar los factores de riesgo psicosociales en el ámbito docente.

El estudio de Arraigada y Pujol Colls (2016) sobre el análisis de riesgos psicosociales percibidos en la práctica docente universitaria, que se basa en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2007).

2.2.2. Estudios en el Ecuador

Un estudio que se hizo en la Unidad Educativa “La Asunción” en Cuenca, Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el personal docente, usando la versión completa de la herramienta ISTAS21. El estudio tuvo 62 cuestionarios resueltos y se obtuvieron datos importantes para saber cuáles eran los factores de riesgo.

El estudio de Guayasamín y Ramos (2020) respecto a la "Valoración del estrés laboral en Trabajo remoto en una escuela pública de educación secundaria en Ecuador, que incluyó en la encuesta a 65 maestros. Esta investigación evidenció que el salario insuficiente, las excesivas responsabilidades laborales, las modificaciones en el método de enseñanza y la escasez de materiales son factores que generan estrés en el trabajo.

Una investigación fue hecha en la Universidad Mariana de Pasto, estudió los factores de riesgos psicosociales en docentes, obteniendo un grado medio de riesgos, lo que sugiere una intervención inmediata.

MARCO LEGAL

El Rol de las políticas gubernamentales en la prevención de riesgos laborales, los factores de riesgos psicosociales y los riesgos psicosociales son tratados desde los diferentes marcos legales internacionales, nacionales y locales. Compete afirmar este marco identificando lo que dicen cada una de estas entidades sobre la evaluación de los riesgos psicosociales:

Constitución de la República del Ecuador, fue publicada en el Registro Oficial 449 el 20 de octubre de 2008.

Al hablar de riesgos psicosociales a nivel nacional tenemos las entidades gubernamentales que expresan al respecto. La Constitución es la norma suprema, y todos los demás cuerpos legales deben ajustarse a sus principios.

Artículo 32: Aprecia el derecho a la salud como un derecho primordial, abarcando también la salud mental. Este aspecto es importante puesto que los peligros psicosociales afectan directamente el bienestar mental de los empleados.

Artículo 33: El empleo es tanto un derecho como una responsabilidad social que recibe la salvaguarda del gobierno. cuenta con la protección del Estado. Esto significa que el gobierno debe asegurar que existan condiciones de trabajo que sean seguras y saludables.

Organización internacional del trabajo (OIT), encargada de los asuntos laborales en Ecuador, se establece el 11 de abril de 1999

La OIT trata sobre los riesgos psicosociales en sus convenios, recomendaciones y en el comité mixto OIT-OMS.

Normativa sobre la seguridad y salud laboral de 1981 (Convenio núm. 155)

Recomendación sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 164)

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 206)

La OIT en el 2012, diseñó el paquete de formación SOLVE con la finalidad de unir el fomento de la salud en el entorno laboral con las normas de seguridad y salud ocupacional. Se enfoca en evitar los peligros psicosociales y el bienestar en el empleo, y contempla temas de: estrés relacionado con el trabajo, la prevención del consumo de alcohol y drogas en el trabajo, la prevención de la violencia en el trabajo, el VIH y el SIDA en el trabajo, el tabaco y la exposición al humo ajeno en el lugar de trabajo, la nutrición en el trabajo, la actividad física para la salud, el sueño saludable, el estrés económico, al ser estos los factores que causan accidentes, lesiones mortales, enfermedades y ausentismo en el trabajo, tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo.

En lo que respecta al ausentismo laboral, la OIT estima que de las “160 millones de personas que sufren de enfermedades relacionadas con el trabajo” (94), un tercio de estos casos ocasiona la pérdida de 4 o más días laborables, representando pérdidas productivas y económicas.

Comité mixto OIT - OMS, tras la novena reunión del comité, que se llevó a cabo del 18 al 24 de septiembre de 1984.

Las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, son definidas como riesgos psicosociales.

Según la OIT, se definen los riesgos psicosociales como un conjunto de reacciones emocionales, mentales, físicas y de comportamiento ante las condiciones adversas del trabajo. Estos riesgos incluyen el estrés, la fatiga, la violencia y el acoso en el ambiente laboral.

La OIT también brinda unas herramientas como las medidas de prevención:

Evaluar los riesgos psicosociales, Comunicar y organizar claramente las tareas y los puestos de trabajo, Controlar la carga laboral y facilitar la conciliación, Establecer protocolos de actuación ante el acoso laboral o agresiones

Organización mundial de la salud (OMS), se estableció el 7 de abril de 1948.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) escribe sobre los riesgos psicosociales en su sección de salud mental en el trabajo. Esta organización dice:

Para prevenir los problemas de salud mental en el trabajo, se deben gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Los empleadores tienen que establecer medidas a nivel organizativo que apunten a las circunstancias y ambientes laborales.

El estrés en el trabajo es la respuesta que puede mostrar una persona frente a demandas y presiones laborales que no coinciden con sus habilidades y conocimientos.

La problemática psicosocial surge de la interacción con la estructura laboral y los aspectos psicosociales; cuando estos se vuelven desfavorables, causan perjudiciales efectos en la salud.

Los factores de riesgos psicosociales pueden desencadenar una serie de condiciones tales como trastornos de ansiedad, alteraciones del sueño y trastornos de estrés agudo.

La Organización Panamericana de la Salud formuló el Plan de Acción Sobre la Salud de los Trabajadores 2015 -2025, con el propósito de proteger la vida y auspiciar la salud y el bien de los trabajadores.

Objetivos de desarrollo sostenibles 2030 de las naciones unidas, fue aprobada el 25 de septiembre de 2015. La Asamblea General de las Naciones Unidas la adoptó por unanimidad.

Comunidad Andina (CAN), en noviembre de 1969, junto con Bolivia, Colombia y Perú. La CAN se creó con la firma del Acuerdo de Cartagena el 26 de mayo de 1969 en Colombia. El documento menciona que "Para la creación de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo. La Decisión 584 de este Reglamento, enumera los aspectos que podrán tener en cuenta los Países Miembros". Se especifica que esto se enmarca en el Acuerdo de Cartagena. La Secretaría General de la Comunidad Andina es responsable de velar por la aplicación de dichas normas

En el Artículo 1, literal “J” se establece la decisión 584 del Instrumento Andino dice que: Mediante los sistemas de gestión de seguridad y salud, los empleadores deben garantizar que se impongan necesarias medidas que protejan la salud y el bien de sus empleados.

Según el artículo 1 de la resolución 957, los países miembros tienen una guía para que desarrollen los propios SGSST, detallada en el Reglamento de la decisión 584.

Código de trabajo, su más reciente modificación informada el 4 de noviembre de 2021, es la legislación principal que regula la conexión entre empleadores y empleados, Contiene disposiciones enfocadas en la SST y su objetivo es garantizar los derechos de los empleados mientras que ambas partes buscan el equilibrio en sus intereses.

El Código del Trabajo dice que es prohibida la discriminación, que también incluye aquella relacionada con el género, la raza, la religión, la orientación sexual y la discapacidad.

El Código Laboral determina que los empleados cuentan con el derecho a libertad en el empleo y selección, inalienabilidad de derechos, y resguardo tanto judicial como administrativo.

El Código del Trabajo establece que los funcionarios judiciales y administrativos deben aplicar las normas laborales en el sentido más favorable a los trabajadores. El Código del Trabajo establece:

Los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

Las condiciones de trabajo, las firmas de contratación, los bienes sociales, las leyes de protección judicial y administrativa, las normas aplicadas favorablemente a los trabajadores, establece que obligaciones tiene el empleador en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales.

El Artículo 12 de la Ley orgánica de salud mental manifiesta: “el empleador debe tomar y asegurar las acciones necesarias que protejan la salud y el bienestar de sus empleados”.

Artículo 410 de la Ley orgánica de salud mental manifiesta: “Los empleadores deberán garantizar que las condiciones laborales no pongan en riesgo la salud o la vida de los empleados”.

Ley orgánica de salud mental, fue promulgada el 5 de enero de 2024 y publicada en el Registro Oficial. Esta normativa es nueva, y por ello modifica y aclara numerosos elementos que

antes estaban esparcidos en diversas leyes. Fue emitida el 5 de enero de 2024. Esta normativa debe ser cumplida en todo el territorio nacional. Esta regulación es muy significativa, puesto que:

Define un sistema legal relativo al bienestar mental, fomentando, controlando y asegurando el ejercicio completo del derecho al bienestar mental.

Esta ley está influyendo de forma directa en la investigación de los riesgos psicosociales, porque estos representan el crucial aspecto del bienestar mental de los empleados.

Ley orgánica para impulsar la economía violeta, creada a los diez días del mes de enero del año dos mil veintitrés; en el literal 8 del Artículo 5 del Capítulo I Disposiciones fundamentales dice:

8. Igualdad y equidad de trato entre hombres y mujeres: Se supone la no discriminación directa o indirecta, por el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, por razón de sexo, en especial, las que se derivan de la maternidad, el asumir las obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno.

Ley orgánica de educación intercultural, que entró en vigor el 31 de marzo de 2011, dice que en cada uno de los apartados que se mencionan abajo, está inmersa la responsabilidad del docente de la Institución Educativa y son objetos de ser considerados como factores de riesgos psicosociales; estos involucran lo siguiente:

Título II

Se establecen los derechos y responsabilidades de los estudiantes, docentes, padres y representantes legales, así como la comunidad educativa y la comunidad en su conjunto.

Título III

Centrada en las específicas necesidades educativas y en los organismos a cargo de dar la solución a los conflictos dentro del ámbito educativo.

Título IV

De la Educación Intercultural Bilingüe. Capítulo Primero. Del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe.

Ley de seguridad social, promulgada el 30 de noviembre de 2001. Esta ley se publicó en el Registro Oficial Suplemento.

En el "Art. 155.- El Seguro General de Riesgos laborales otorga cobertura a los afiliados y a sus empresas. El propósito alcanza la reducción de riesgos laborales, la compensación por daños ocasionados por accidentes o enfermedades de trabajo, también la rehabilitación, el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo.

La entidad encargada en el Ecuador, el SGRT es la responsable de calificar la incapacidad del trabajador tras un accidente y de dictaminar la responsabilidad del empleador en su suceso.

La decisión Mo. C. D. 553 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se dio a conocer en el año 2017.

Decreto ejecutivo No 255, El presidente Daniel Noboa Azín emite el Decreto Ejecutivo No. 255, que expide el Reglamento de SST.

En Ecuador, las garantías laborales para un ambiente de trabajo sano y seguro están descritos en el Decreto Ejecutivo número 255, que regula la Seguridad y salud en el trabajo. Este reglamento establece:

Se establece la Política Nacional de SST. Se facilita el registro nacional de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Se regulan las funciones de los responsables de seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores tienen el derecho de recibir capacitación gratuita en temas de seguridad y salud laboral. El reglamento es aplicable a todos los trabajadores, sin importar si son del sector público, privado, autónomos o si trabajan de forma independiente-

Acuerdos ministeriales del ministerio de trabajo y del ministerio de salud pública.

Los acuerdos ministeriales son normativas de nivel secundario que amplían y enriquecen las leyes y normas. Estos convenios pueden incluir artículos concretos acerca de la mitigación de riesgos psicosociales en ciertos sectores o actividades.

Acuerdo ministerial Nro. MDT-2024-196, publicado el 26 de noviembre de 2024 en el Cuarto Suplemento del Registro Oficial No. 691.

Donde se expiden las normas generales a cumplirse y el control de las obligaciones laborales de los empleadores públicos y privados en materia de SST.

Artículo 19: El empleador debe solicitar la aprobación y registrar, notificar y/o reportar el cumplimiento de las obligaciones en la plataforma informática que está habilitada para el efecto. Y en el literal “E” establece que se debe tener el Programa de prevención de riesgos psicosociales

Normativa técnica de prevención de riesgos psicosociales

Estas normas y guías proporcionan un marco de referencia para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, y pueden ser utilizadas como complemento a la normativa nacional. La norma NTE INEN-ISO 45003:2021, se usa en Ecuador como guía para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo.

A pesar de que la legislación en Ecuador sobre riesgos psicosociales todavía está en desarrollo, es fundamental considerar las pautas internacionales y las recomendaciones de entidades como la OIT y la OMS.

Anexo 3. Norma técnica en seguridad e higiene del trabajo, publicada en el mes de noviembre del 2024 dice:

Que para la Clasificación de los riesgos laborales dice en su artículo 2 lo siguiente:

Artículo 2: Clasificación de riesgos laborales. - De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Ejecutivo Nro. 255, los riesgos laborales se clasifican en: Su Literal “6”

Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025, es una directriz más que una norma de cumplimiento obligatorio.

En el Capítulo IV “Fichas técnicas de indicadores y matriz estratégica” trata las matrices con indicadores de impacto, la gestión y los costos referenciales para el periodo 2019-2025. Esto se sitúa dentro de la estrategia que intenta crear entornos laborales sanos, fomentando el bienestar y la prevención de enfermedades y accidentes en el trabajo.

2.2 Generar interinstitucionalmente herramientas técnicas y acciones de prevención de enfermedades profesionales mediante la gestión adecuada de los riesgos laborales, con la participación de las Carteras de Estado competentes, profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo y la población trabajadora.

2.2.4 Fortalecer desde el ámbito de la salud mental los programas de prevención de los riesgos psicosociales en la población trabajadora.

La Norma ISO 45003, que aborda la administración de riesgos psicosociales en el entorno laboral, se publicó en junio de 2021. Esta normativa ofrece pautas para asistir a las organizaciones en la administración de salud, en la identificación, valoración, y manejo de proporciona directrices para ayudar a las organizaciones a gestionar la salud, a identificar, valoración y manejo de los riesgos psicosociales, el bienestar psicológico de sus trabajadores, fusionando la seguridad y salud laboral con un énfasis en aspectos psicosociales, fomentando de esta manera un entorno de trabajo más sano y seguro.

Revisión crítica de referencias contemporáneas y tradicionales.

Para llevar a cabo una evaluación crítica efectiva, se examinan primero las referencias tradicionales y luego las contemporáneas:

Fuentes clásicas:

La teoría del estrés en el trabajo se examina a través del enfoque clásico de Hans Selye, quien ofrece una base firme para entender el estrés relacionado con el trabajo y sus repercusiones.

¿A qué llamamos estrés?

El Dr. Hans Selye considerado el padre en el estudio del estrés, en el año 1935, lo define como: La respuesta de adaptación del organismo ante los múltiples estresores. Lo llamó «Síndrome general de adaptación». La ley describió tres etapas de adaptación al estrés:

Alarma de reacción: El cuerpo detecta el factor que lo estresa.

Adaptación: El cuerpo reacciona ante el factor que lo estresa.

Agotamiento: Por la duración y/o la intensidad ibiza el agotamiento de las defensas del cuerpo.

Los estresores son contrariedades, circunstancias, situaciones imprevistas, condiciones personales, profesionales, que sobrevienen en la vida, y que se perciben consciente o inconscientemente como amenaza, dificultad. Son aquellas que se viven de forma negativa. El estrés es una reacción fisiológica del organismo ante situaciones que se perciben como amenazas o con

excesiva demanda. Por tanto, depende de las demandas del medio, tanto externo como interno, y de la persona. Es un mecanismo de protección donde el organismo trata de responder adecuadamente a dicha situación. Ante ciertas situaciones que se perciben como amenazas o desafíos es una respuesta natural y automática del cuerpo. El que sea automática implica que si se puede cambiar. El organismo reacciona produciendo cambios neuroendocrinos a nivel del hipotálamo, las glándulas hipófisis y suprarrenales, gran activación del sistema nervioso autónomo simpático.

Se adapta el organismo a la dinámica de la vida cotidiana de los estresores. Nosotros somos únicos y diferentes, aunque nos parezcamos, la forma en que se manifiesta el estrés difiere para cada persona, aunque se compartan muchos de sus síntomas.

La teoría clásica del estrés, formulada por Richard S. Lazarus, Cohen y Folkman, destaca los procesos cognitivos que se ponen en marcha durante un contexto de estrés: La teoría sostiene que las estrategias de manejo de situaciones no son inmutables, sino que se rigen por el contexto y por otros elementos.

La teoría de Lazarus, modelo de estrés transaccional, porque analiza la relación del individuo con su entorno. El enfoque centrado en cómo la valoración y pensamientos de una persona afectan la interacción.

Cuando la circunstancia se torna tensa, afirma Lazarus debido a las operaciones realizadas en la persona y su entorno. El efecto del factor estresante se define por dos factores esenciales: la percepción que el individuo le proporciona y los medios para afrontarlo.

Desde la década de 1920, Lazarus modificó su perspectiva desde el estrés hacia las emociones, sosteniendo que el análisis del estrés es un componente del análisis de las emociones, y no al contrario. Sostuvo que las emociones que se manifiestan durante el estrés son la variable más informativa del proceso. Según Lazarus los conceptos estrés, emociones y afrontamientos están intrínsecamente conectados, y la emoción es el concepto principal porque abarca el estrés y el afrontamiento (Lazarus, 1999, p. 36)

El autor identifico más como un teórico de las emociones que del estrés. Estoy de acuerdo con él en que las emociones son muy informativas en un evento estresante, pues los procesos que las causan son similares a los que genera el estrés. Sin embargo, considero un error asumir que sentir miedo o vergüenza es lo mismo que estar estresado. Aunque los conceptos están relacionados, es crucial diferenciar los límites. Creo que Lazarus no profundizó lo suficiente en esta distinción, lo que

puede causar confusiones. Quienes lo admiramos tenemos la tarea de llenar este vacío y aclarar los conceptos.

El análisis demostró que las instituciones de educación superior fundamentan la administración en las teorías de la burocracia y la contingencia. Éstas, similares a otras teorías organizacionales, tienen al liderazgo, la cultura y el ambiente laboral, como elementos que afectan los riesgos psicosociales.

Fuentes actuales:

Existen algunas investigaciones sobre riesgos psicosociales en docentes relacionadas en el ámbito ecuatoriano, y que se centran específicamente en los riesgos psicosociales en el ámbito educativo, en especial los docentes.

Tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrecen normativas y directrices para la gestión de los riesgos psicosociales

Hay estudios sobre intervenciones efectivas que evalúen la eficacia de diferentes intervenciones para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales en docentes. Uno de estos casos es el de la Universidad de Guadalajara con el fin de analizar las problemáticas que los docentes enfrentan en el desempeño de su labor educativa, se hace referencia a los factores psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout. A través del instrumento que hace el análisis de tres variables clave y su interconexión: psicosomáticas, laborales y psicológicas.

En la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Guadalajara, con 1,013 docentes con horarios, beneficios, remuneraciones y contextos sociales de trabajo diferentes. A pesar de trabajar en el mismo lugar, los niveles expuestos de estrés profesional son diferentes.

Este estudio resaltó dos elementos psicosociales que representan una amenaza para el bienestar de los profesores.

Los efectos físicos y psicológicos y el desgaste provocado en el cuerpo; el proceso que conlleva este desgaste y los conflictos que puede ocasionar el factor psicosocial sobre el docente en su trabajo.

Se mencionan también alternativas para hacer frente a los factores expuestos, así como las fuentes del estrés y sus tipos; la cultura organizacional y cómo esta influye con el desempeño de los docentes. Por último, se observa una tabla con el resumen de las teorías expuestas en el capítulo que muestran las variables a estudiar en el presente trabajo.

En una investigación llevada a cabo en la Institución Educativa “Los Andes” de Florencia, se identificaron múltiples factores de riesgos psicosociales. Estos abarcan la criminalidad, el consumo y tráfico de drogas, la prostitución, las pandillas y la pobreza. También se tuvieron en cuenta las redes de apoyo social, y la contaminación ambiental, el trabajo infantil, el desplazamiento, la condición socioeconómica, aspectos culturales y el uso de redes sociales.

La investigación titulada “Factores Psicosociales en Docentes que realizan Teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán – Ecuador”, tuvo como propósito principal analizar el síndrome de burnout en docentes de instituciones superiores.

La investigación de *Arraigada Pujol-Cols* (2016), que se titula *Análisis de riesgos psicosociales percibidos en la práctica docente universitaria*, se enmarca en la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. Este paradigma argumenta que, en el trabajo, la salud no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que exige se implementen acciones para fortalecer el capital Psicológico positivo (CPP) de los empleados. El engagement, definido por Salanova y Schaufeli (2009) como un estado mental positivo que lo relaciona con el trabajo, su manifestación es a través del vigor, dedicación y absorción, y está ligado a la salud física y mental de los trabajadores.

Este modelo se encuadra dentro del paradigma de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva que sostiene que la salud laboral no implica solamente la ausencia de enfermedad en los empleados, sino que requiere la aplicación de acciones que desarrollen el CPP (Capital Psicológico Positivo). Dichas demandas y recursos serán evaluados en función del nivel de engagement que presenten los trabajadores que participarán en esta investigación, que se manifiesta por un estado mental positivo, de realización, relacionado el trabajo se caracteriza por un alto nivel de energía, compromiso total y una concentración completa en las tareas” (Salanova & Schaufeli, 2009) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores.

El trabajo de un maestro requiere una gran concentración, precisión y atención dividida. Esto significa que tiene que estar pendientes de múltiples tareas al mismo tiempo y retener una gran cantidad de información. Este constante esfuerzo cognitivo es lo que se conoce como sobrecarga mental.

Además de las exigencias mentales, los docentes deben involucrarse emocionalmente con estudiantes, padres y colegas. Estas interacciones, que a menudo pueden ser conflictivas, generan una sobrecarga emocional significativa, un aspecto que ha sido documentado en estudios como los de Llorens et al. (2003), y Llorens et al. (2003)

Según el Ministerio de Relaciones Laborales actualmente conocido como Ministerio de Trabajo, la globalización, los cambios económicos y el avance de la ciencia y tecnología han transformado el mundo laboral. Estas modificaciones han dado lugar a las apariciones de nuevos riesgos psicosociales, que representan una amenaza para la salud y la seguridad de los trabajadores, además de afectar la productividad de las organizaciones.

En la actualidad, la valoración del ambiente laboral es fundamental para las organizaciones. Constituye un elemento esencial en la formulación de estrategias, puesto que otorga a los líderes una perspectiva definida sobre el porvenir de la entidad. Asimismo, el ambiente laboral actúa como un recurso de análisis, facilitando que las organizaciones reconozcan sus requerimientos presentes en función de los propósitos venideros. Esto contribuye a delinear las actividades imprescindibles para lograr la meta anhelada.

En el año 2017, se efectuó un estudio en la Unidad Educativa "La Asunción" con el fin de evaluar, diagnosticar y analizar los riesgos psicosociales en que se encuentran el personal docente. Se utilizó la metodología ISTAS21, herramienta para cuantificar la exposición a este tipo de riesgos.

En 2020, Guayasamín y Ramos realizaron un estudio en una escuela pública del Ecuador para analizar los factores psicosociales provocadores de estrés en los docentes que laboran a distancia. Este estudio, se fundamentó en la encuesta y el instrumento Fpsico 4.0 identificando que la remuneración, la carga de trabajo y las cambiantes metodologías de enseñanza son los principales factores que generan estrés.

3. METODOLOGÍA

En lo que respecta a la implementación de las herramientas de evaluación, esta investigación utilizó un enfoque mixto, integrando métodos tanto cuantitativos como cualitativos para lograr una comprensión exhaustiva del tema.

Las herramientas cuantitativas fueron los formularios; se emplearon dos encuestas estandarizadas para medir los riesgos psicosociales. La ejecución se llevó a cabo siguiendo un procedimiento estricto que garantizaba la calidad y la privacidad de la información.

La población evaluada de la unidad educativa fue de 40 personas, compuesta por 29 docentes y 11 administrativos. El total de cuestionarios aplicados fue de 39 para la primera encuesta y de 40 para la segunda encuesta.

Se les detalló a todos los 40 participantes que el propósito de la evaluación con los cuestionarios era realizar un diagnóstico de la situación psicosocial, en un contexto de para prevenir los riesgos psicosociales. Se les explicó en detalle las instrucciones para marcar las respuestas y que era obligatorio contestar todas las preguntas y los respectivos ítems de ambos cuestionarios.

El ambiente donde se aplicaron ambos cuestionarios fue el salón de Informática y se estimó un tiempo de 25 minutos para el primer cuestionario y de 45, minutos para el segundo cuestionario. No hubo interrupciones y todos los realizaron en la unidad educativa y fue de carácter anónimo, nadie lo hizo fuera de la Institución educativa para evitar así sesgos en las respuestas.

Los cuestionarios que se utilizaron fueron los siguientes:

El primer cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo del Ecuador, (Véase el ANEXO A), que es el instrumento herramienta principal para la evaluación cuantitativa, Es totalmente anónimo y confidencial consta de 58 preguntas que evaluaban diferentes dimensiones como la Carga y Ritmo de Trabajo, Liderazgo, Soporte y Apoyo, entre otras.

El segundo cuestionario FPSICO 4.1 (Véase el ANEXO B), del INSST, se aplicó para corroborar y profundizar en los resultados obtenidos con el primer cuestionario. Es un método del Instituto nacional de seguridad e Higiene en el trabajo de España, el mismo que evalúa 9 factores de riesgos psicosociales a través de 44 preguntas dando 89 ítems en total.

Los instrumentos cualitativos fueron las entrevistas y el análisis documental para complementar los datos numéricos y obtener las vivencias subjetivas. Se usaron técnicas cualitativas como:

Las entrevistas semiestructuradas; usando una muestra de 8 entrevistas focalizadas a los docentes. Esta selección se realizó con el criterio de saturación teórica, la que sugiere que este es un

número adecuado para grupos homogéneos, y permite identificar los temas más relevantes sin necesidad de realizar más entrevistas.

El esquema empleado consistió en un conjunto de interrogantes modificadas acerca de aspectos como la carga laboral, la armonía entre la vida personal y el trabajo, el respaldo de la institución, el clima laboral y el bienestar emocional.

Las entrevistas fueron realizadas por el técnico en Seguridad y salud del trabajo y se emplearon alrededor de 25 minutos.

La intención era obtener las opiniones, las experiencias y los aspectos que las encuestas rígidas no pudieron mostrar.

Para el análisis documental y las observaciones, se revisaron documentos como el reglamento interno de la Institución educativa, las planificaciones académicas, los reportes de ausentismo (Véase el ANEXO C), para identificar factores estructurales e institucionales.

Se hicieron observaciones no participativas en salones de clases y espacio comunes para registrar las dinámicas, carga laboral visible y la organización del entorno laboral.

Los criterios de validez, que el instrumento usado mida lo que tiene que medir, y la fiabilidad, la consistencia de los resultados, se respaldan en los siguientes criterios.

El uso de instrumentos validados como:

El cuestionario del ministerio de trabajo del Ecuador, que es una herramienta oficial para la evaluación de los riesgos psicosociales en el país. Las fuentes señalan que es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, un método de referencia internacional.

El FPSICO 4.1, es un método desarrollado y validado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España. Las fuentes indican que, para tener información completa sobre fiabilidad, validez del criterio y validez de constructo, confirma que el instrumento cuenta con respaldo psicométrico sólido.

La combinación de enfoques: La integración de técnicas cuantitativas, como las encuestas, junto con cualitativas, como las entrevistas, representa el enfoque más robusto y apropiado para evaluar los riesgos psicosociales.

Esta combinación facilita la comparación de los resultados estadísticos obtenidos de las encuestas con las vivencias y opiniones detalladas de los educadores, lo que refuerza la validez y la riqueza de las conclusiones.

Los criterios de aplicación rigurosos que se siguieron fueron:

Se siguieron los requisitos de aplicación del método FPSICO 4.1, que fueron garantizar el anonimato, la confidencialidad y una explicación de la finalidad del estudio a todos los participantes, indicaciones fundamentales para asegurar la sinceridad y por ende la validez de las respuestas.

La recomendación era aplicar la encuesta a una muestra de 30 personas, pero se tomó la decisión de aplicarla al total que eran de 40 personas, que cumplen con las indicaciones del proceso de validación estadística del instrumento.

El análisis está basado en baremos estandarizados; los resultados del FPSICO 4.1, se interpretan mediante un proceso de baremación que ubica al colectivo evaluado en diferentes niveles de riesgos, como la situación adecuada, moderada, elevada, muy elevada. Estos niveles se establecen a partir del estudio psicométrico del cuestionario, lo que asegura que la clasificación de riesgos se basa en datos estadísticos significativos.

En resumen, la aplicación de los instrumentos fue muy metódica y estructurada, mientras que la validez y fiabilidad de los resultados están sustentados en el uso de las herramientas estandarizadas y validadas psicométricamente, la combinación de los enfoques cuantitativos y cualitativos, que es la triangulación propia de la información, y el cumplimiento de los protocolos o estrategias que garantizan la calidad de los datos levantados.

Los principales puntos de medición que proporciona el Cuestionario de riesgos psicosociales del Ministerio de trabajo del Ecuador son:

2.1.1.- Nivel de estrés laboral

Ritmo y carga de trabajo detallados en los Ítems 1 al 4: Donde se evalúa lo que percibe el empleado en la cantidad otorgada y el ritmo que descubre la posible sobrecarga de mano de obra.

Recuperación en los Ítems 25 al 29: Que mide la capacidad que tiene el trabajador para recuperarse física y mentalmente después de la jornada de trabajo, incluyendo el tiempo de las actividades recreativas y de descanso.

Adicción al trabajo en los Ítems 36, 45, 51, 55, 57: Reconoce las actitudes obsesivas relacionadas con el empleo que obstaculizan la desconexión y el adecuado descanso.

Estabilidad laboral y emocional en los Ítems 37, 39, 42, 52, 54: Examina las impresiones sobre la estabilidad laboral y las carencias emocionales de los empleados.

2.1.2.- Equilibrio vida y trabajo

Recuperación en los Ítems 25 al 29: Para evaluar la recuperación física y mental, también se considera el tiempo que dedican para la vida familiar y social.

La Doble Presencia evalúa a través de los ítems 46 y 49 se enfoca como las responsabilidades laborales y familiares se mezclan, chocan y generan problemas.

2.1.3. Apoyo de la institución

Soporte y Apoyo en los Ítems 30 al 34: Que evalúa los recursos y el apoyo a compañeros, de gustarles para satisfacer los problemas del trabajo y los personales.

Liderazgo en los Ítems 9 al 14: Evalúa la efectividad de la administración, abarcando la habilidad para inspirar, transmitir información y valorar el esfuerzo del grupo.

Organización del Trabajo en los Ítems 19 al 24: Examina la eficacia de la comunicación interna, las tareas asignadas y la configuración de la entidad.

2.1.4. Desarrollo profesional y control del trabajo

Desarrollo de Competencias en los Ítems 5 al 8: Evalúa las oportunidades del trabajador que ha logrado por el grado de educación y el crecimiento vocacional.

El Margen de Acción y Control en los Ítems 15 al 18: Mide el nivel de autonomía y el involucramiento del empleado en la toma de decisiones que conciernen a su labor.

2.1.5. Ambientes laborales y relaciones interpersonales

Discriminatorio del acoso en los Ítems 35, 38, 53, 56: Descubren situaciones con el trato o la exclusión muy diferente de las características personales.

Acoso Laboral en los Ítems 41, 50: Percibe las conductas de hostigamiento y/o maltrato psicológico en el entorno de trabajo.

Acoso Sexual en los Ítems 43, 48: Considera si hay sugerencias o acciones inapropiadas en el entorno laboral.

2.1.6. Condiciones de trabajo y salud percibida

Condiciones del Trabajo en los Ítems 40, 47: Analiza los factores físicos y ambientales que podrían afectar la salud del trabajador. Salud Auto Percibida en los Ítems 44, 58: Evalúa cómo el empleado percibe su bienestar físico y mental en conexión con sus labores.

4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS

Cabe primero hacer una aclaración en la aplicación del Cuestionario del Ministerio de Trabajo, una persona renunció a la empresa por ese motivo son 39 encuestados y en la aplicación del cuestionario de la FPSICO 4.1, ingreso una persona nueva que viene del mismo ambiente laboral de la docencia y administrativa, por eso son 40 encuestados en la segunda.

Además, se realizaron ocho entrevistas focalizadas a profundidad y se seleccionaron esas ocho personas basadas en los resultados que arrojaron las dos encuestas y con tales criterios para obtener más información relevante, que tal vez no la pudimos obtener en las encuestas realizadas.

Para identificar los riesgos psicosociales en esta Unidad Educativa al personal de 29 docentes y 11 administrativos se empleó una metodología mixta, combinando instrumentos cuantitativos y cualitativos. Primero se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo a 39 personas y luego el cuestionario FPSICO 4.1 del INSST a 40 personas, incluyendo a una nueva persona del mismo ambiente laboral. Para profundizar los hallazgos se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas con personal seleccionado a partir de los resultados de las encuestas. El análisis se integra con los resultados de ambos cuestionarios y los testimonios de las entrevistas para dar a conocer una visión completa de los factores de riesgos psicosociales que están presentes.

4.1 Identificación de riesgos psicosociales

Precisando los hallazgos más importantes de cada instrumento y luego comparándolos para identificar patrones importantes entre los docentes a quienes se les levantó la información, podemos

obtener un listado de hallazgos con la información pertinente de cada instrumento aplicado “Cuestionario del Ministerio de Trabajo y “FPSICO 4.1”, en las encuestas, se identificó que por ejemplo que las mayores exigencias de trabajo altas.

Para evaluar los riesgos en el Cuestionario del ministerio de Trabajo se consideran los Riesgos Medios más los riesgos Altos; mientras que en el cuestionario de la FPSICO 4.1 se consideran los Riesgos elevados más los Riesgos muy elevados porque están próximos a ser considerados y tomados en cuenta para las evaluaciones de riesgos psicosociales.

El análisis entre ambos cuestionarios y el contenido de las entrevistas focalizadas muestran la presencia de varios riesgos psicosociales muy significativos, los mismos que se detallan por dimensión.

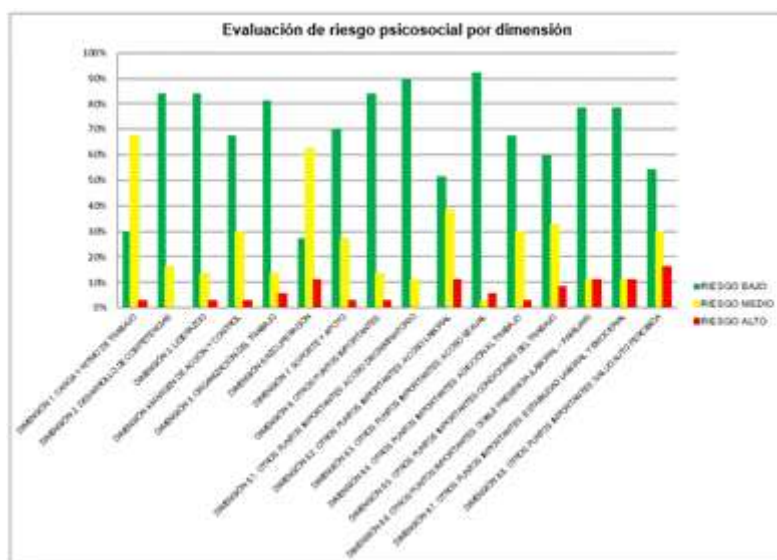
4.1.1 Carga y Ritmo de Trabajo, Demandas Psicológicas

La Carga de Trabajo y el ritmo, el efecto es muy alto, teniendo en cuenta el medio, y es alto en ambos instrumentos de medición, lo que son los requisitos psicológicos que con las Demandas Psicológicas acrecientan el riesgo.

(Referencia de factor TT en FPSICO)

Figura 2

Carga de Trabajo según Encuestas del Ministerio de Trabajo y FPSICO 4.1



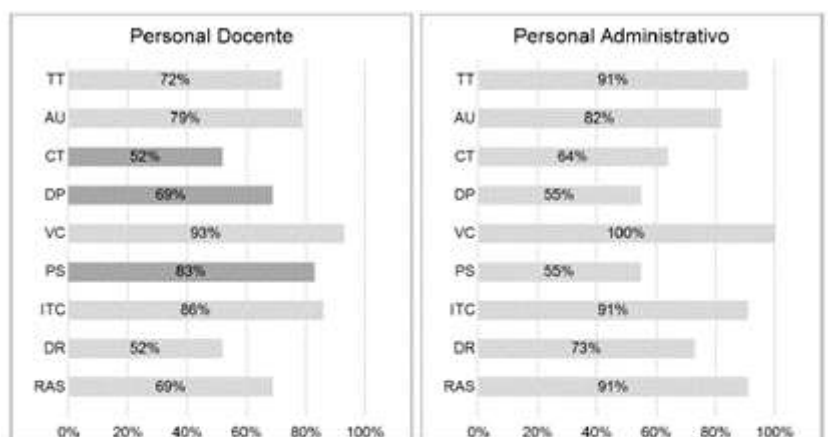
4.1.2 Demandas Psicológicas

Las demandas psicológicas (DP), muy elevadas

(Referencia de factor TT en FPSICO)

Figura 3

Demandas psicológicas según Encuestas de FPSICO 4.1



Mapa de riesgos psicosociales: PUESTO DE TRABAJO / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Personal Docente	72.4%	79.3%	51.7%	69%	93.1%	82.8%	86.2%	51.7%	69%
Personal Administrativo	90.9%	81.8%	63.6%	54.5%	100%	54.5%	90.9%	72.7%	90.9%



Puesto de trabajo	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Personal Docente	8	1	6	14
Personal Administrativo	5	1	1	4

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Personal Docente	10-112	70.83	20.17	75.00
Personal Administrativo	10-112	63.09	20.74	60.00

4.1.3 Descanso y Recuperación, Tiempo de Trabajo

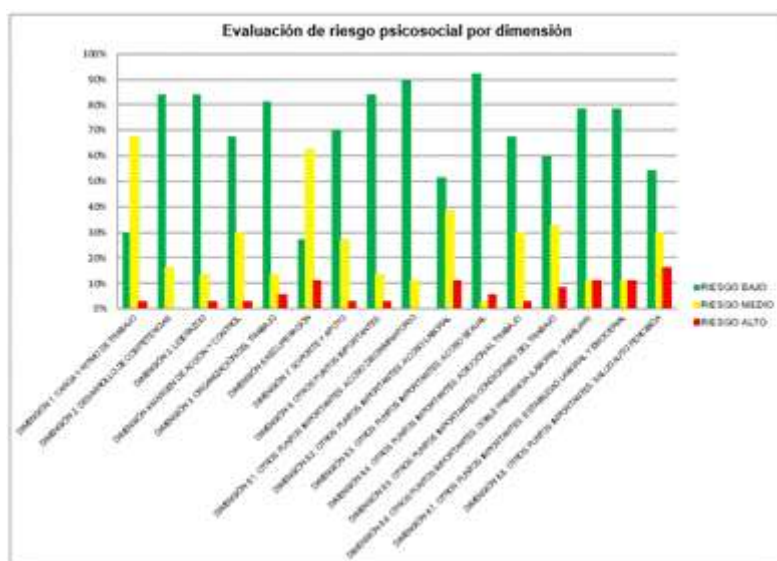
En cuanto a Descanso/Recuperación presenta una de las mayores exposiciones siendo una de las áreas críticas. Compatible con Tiempo de Trabajo con evidencias de descansos y compatibilidades irregulares.

(Referencia de factor TT en FPSICO)

Figura 4

Recuperación según Encuestas del Ministerio de Trabajo

Recuperación

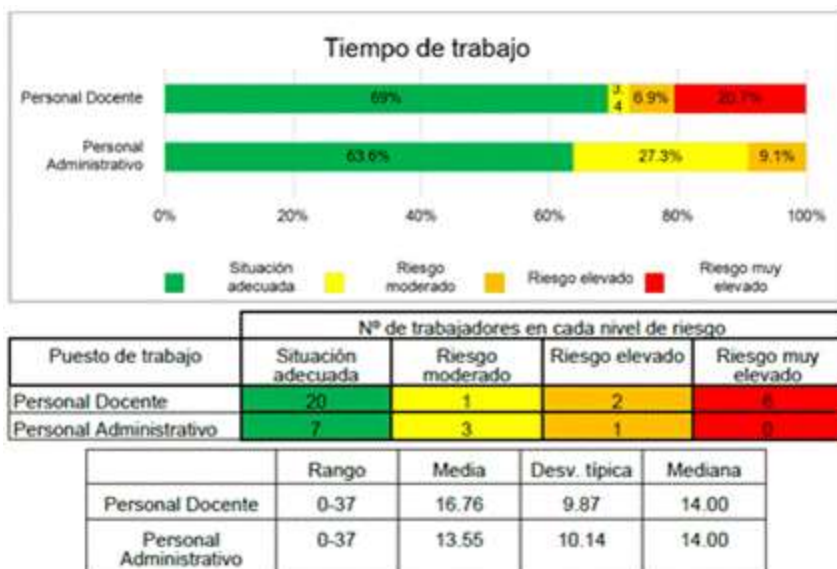


Y el factor que está relacionado es el tiempo de trabajo (TT) resultaba excesivo, y se muestran señales de los fines de semanas, y la compatibilidad familia y trabajo que no siempre se cumplen.

(Referencia de factor TT en FPSICO)

Figura 5

Tiempo de Trabajo según Encuestas de FPSICO 4.1



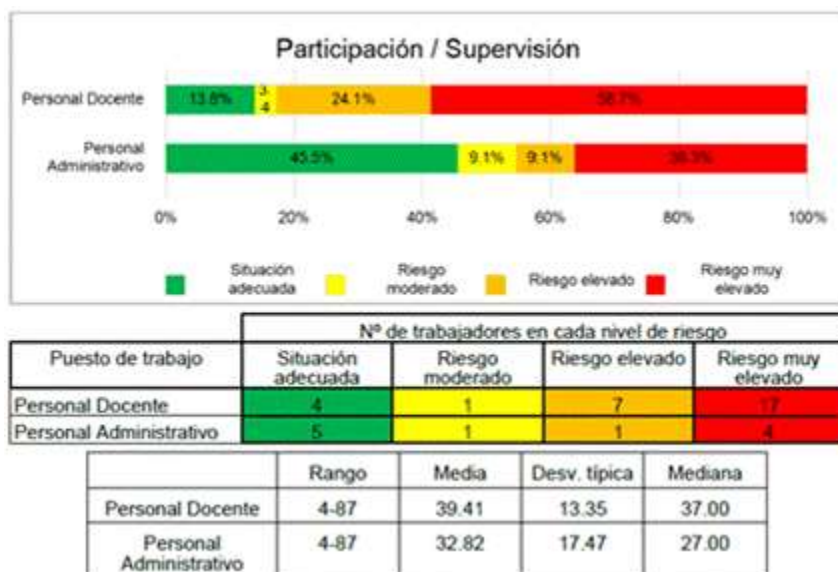
4.1.5 Participación versus Liderazgo

En cuanto a participación versus Liderazgo, se registra que la Participación/Supervisión es la más crítica en los docentes. Esto nos dice que, aunque la percepción general del liderazgo no sea claramente negativa, las oportunidades reales de participación y el estilo de supervisión se perciben como muy deficitarios. Es el factor más severo, y se lo asocia con Liderazgo que requiere acciones de los directivos, en cuanto a mecanismos de participación, devoluciones formales, formación y actuación de los Comité Paritario.

(Referencia de factor TT en FPSICO)

Figura 6

Participación y Supervisión según Encuestas de FPSICO 4.1



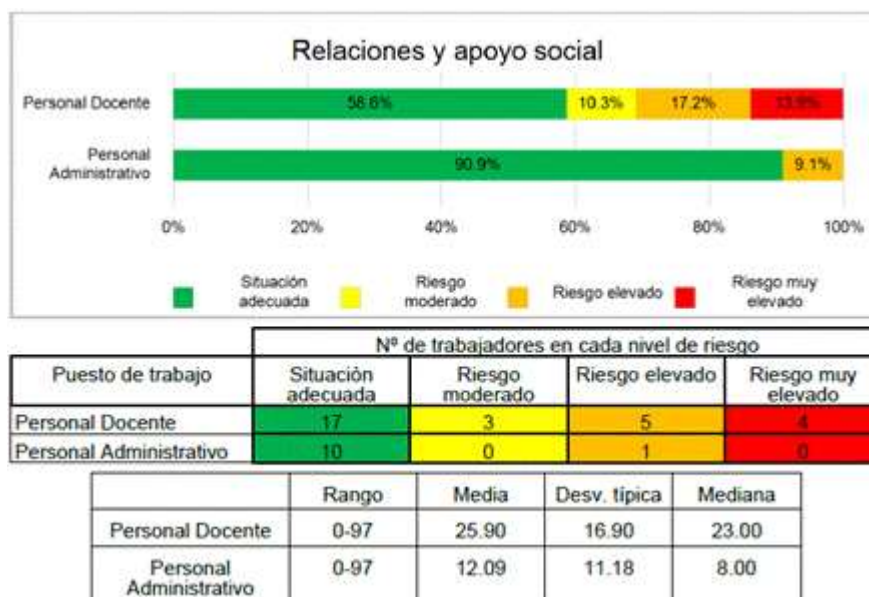
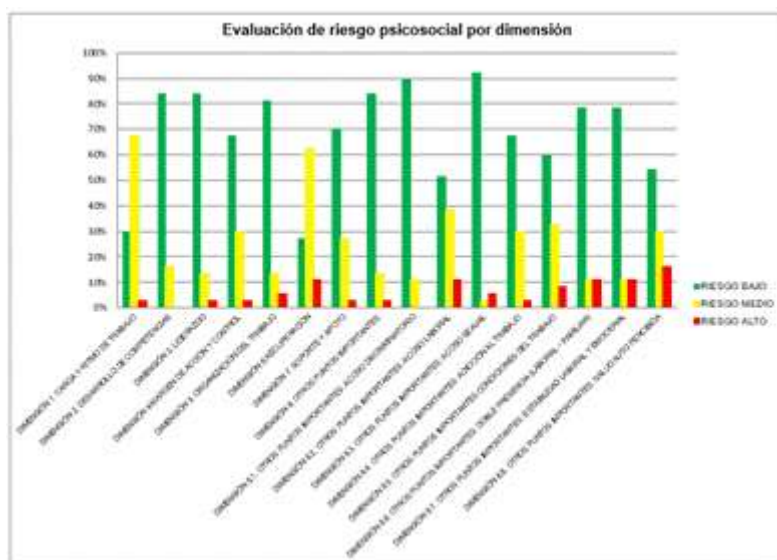
4.1.6 Acoso y Relaciones Problemáticas

Para Acoso y relaciones problemáticas tenemos el Acoso laboral relacionada con Relaciones y apoyo social registra un factor medio alto que es parte de la problemática. Tengamos en cuenta lo que sugiere el factor Relaciones y Apoyo, convendría hacer una triangulación con preguntas específicas de acoso y revisar protocolos preventivos y de atención.

Figura 7

Relaciones y apoyo social según Encuestas del Ministerio de Trabajo y FPSICO 4.1

(Referencia de factor TT en FPSICO)



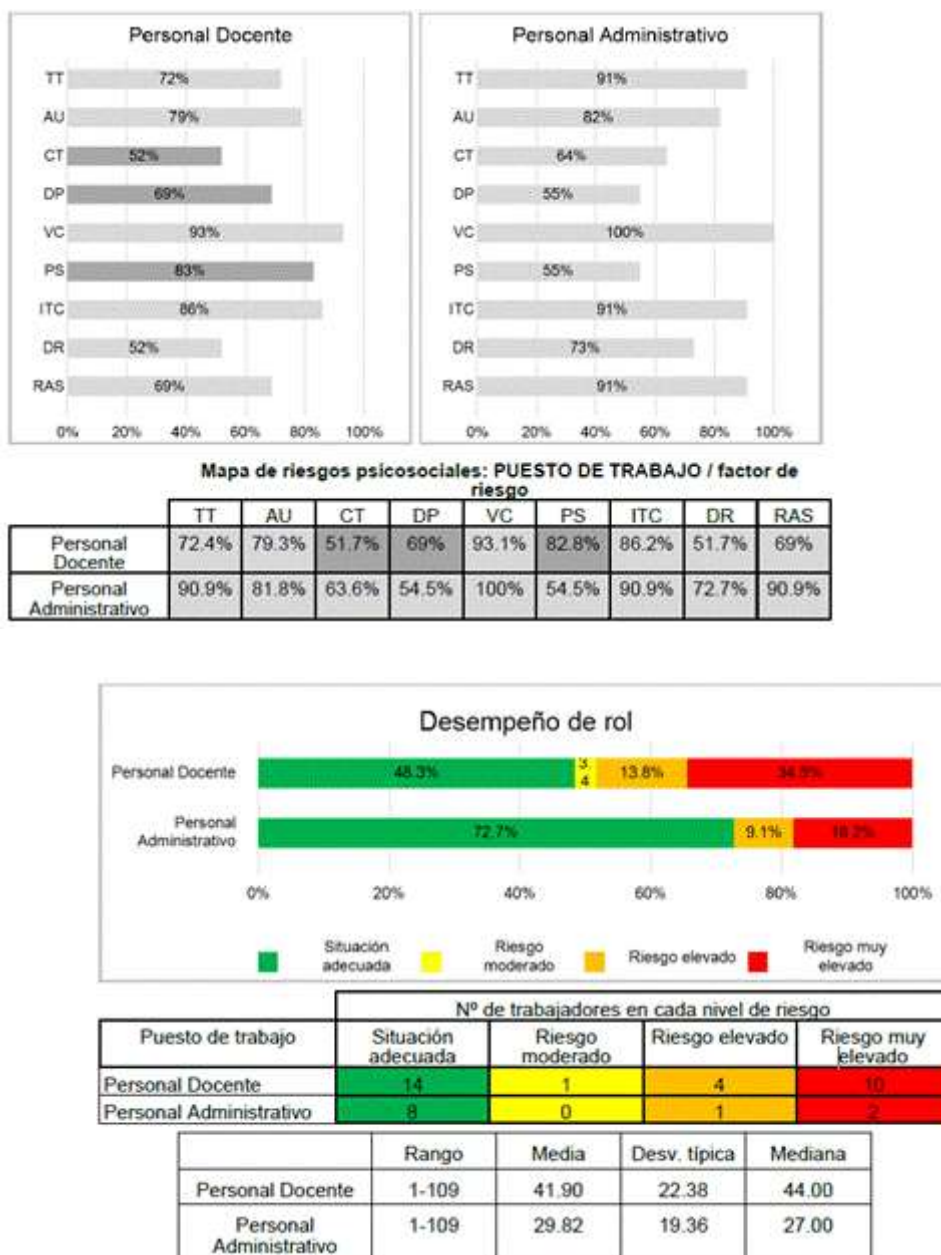
4.1.7 Ambigüedad de rol, Desempeño del rol

En cuanto a la “Ambigüedad del rol”, relacionado con el Desempeño del rol, se podrían percibir, instrucciones contradictorias, definiciones de funciones, no estar bien claras las funciones que debe desempeñar cada persona o existen cambios en el camino, se asignan más funciones.

(Referencia de factor TT en FPSICO)

Figura 8

Desempeño de rol según Encuestas de FPSICO 4.1



4.2 Analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el bienestar de los docentes.

4.2.1 Citas Textuales que respaldan los hallazgos

Conforme los patrones hallados en estos dos instrumentos aplicados, podremos identificar las citas textuales de las personas entrevistadas y permitirán incorporarlas para profundizar en la reflexión de los datos encontrados.

Datos Cualitativos sobre el riesgo psicosocial y el bienestar

Riesgo, Mecanismo percibido, impacto en el bienestar

4.2.2 Carga/ritmo continuo (sin pausas), fatiga extrema, sueño como la única mejora

El tercer participante mencionó que Las actividades están seguidas, que los 10 minutos de pausa, se van rápido; llego agotada a casa y solo quiero dormir.

4.2.3 Trabajo que invade el hogar / horas extras, falta de sueño, cuidado familiar.

La participante 2 mencionó que: Me ha quitado horas de sueño... me tengo que levantar más temprano... y... descuido un poco a mi niña

4.2.4 Sobrecarga más tareas fuera de especialidad (desempeño del rol), ansiedad clínica

El participante número uno, describió que el entorno de trabajo se volvió asfixiante debido a la asignación de tareas que no correspondían a su especialización, lo que le provocó un alto nivel de estrés y la llevó a experimentar ansiedad.

4.2.5 Convocatoria en fines de semana, perdida de eventos familiares, estrés acumulado

Las participantes 4 y 5 mencionaron que: cuando nos convocan los sábados; me perdí las olimpiadas de mi hijo menor, si me he cargado de estrés

4.2.6 Picos de evaluación / Formatos (carga), jornadas extendidas en casa, tensión en dinámicas del hogar

La participante 8 mencionó que: Este año... he tenido que extender mi jornada en casa... Eso tiene sus complicaciones en las dinámicas del hogar.

4.2.7 Cambios imprevistos y comunicación deficiente (participación/supervisión), estrés situacional y culpa

La participante 7 mencionó que: No nos consultan que tenemos en la agenda... ya lo movieron (la fecha) ... obviamente va a afectarme... tal vez no voy a tiempo

4.2.8 Apoyo social percibido alto, regulación emocional y amortiguación del estrés

La participante 7 mencionó que: Si recibo el apoyo... uso estrategias y envío correos... funciona.

4.2.9 Clima de temor / Inseguridad, inhibición para hablar, mayor tensión

Las participantes 2 y 3 mencionaron que: El ambiente... es tenso, la gente vive con temor... no quiere decir nada y la gente... con miedo de perder su trabajo.

4.2.10 Función simultánea, profesor y también responsable, con una necesidad aumentada de participación emocional, estrés psicoemocional.

El participante 8 mencionó que: Como Docente y Coordinador, hay temas que yo no puedo conversar, demanda mucho arte de poder equilibrar todo.

4.2.11 Autocuidado y límites (estrategias individuales de autocuidado y el establecimiento de límites), para percibir equilibrio de su vida personal y profesional.

Las participantes 1 y 7 mencionaron que: Ahora yo pongo los límites... no se están tocando fines de semana / No hago nada laboral en mi casa.

4.2.12 Síntomas de Burnout, busque de ayuda profesional, y trabajo emocional

La participante 8 mencionó que: He tenido síntomas de Burnout... consulta con un profesional... la carga laboral... está afectando emocionalmente.

4.2.13 Estrategias micro para proteger bienestar (confort físico), percepción de control

La participante 5 mencionó que: ¿Qué busco yo?... Traigo almohadas. Busco el equilibrio... que a mí no me afecte.

4.2.14 Apoyo entre pares (comunidad docente), contención y resolución de imprevistos

La participante 5 mencionó que: Nos ponemos a las órdenes... sacar... algún imprevisto de algún evento que haya salido.

Nuevos hallazgos cualitativos que enriquecen la lectura de los formularios de encuestas

4.2.15 Atención profesional / terapia como indicador de severidad

La participante 8 mencionó que: Cuando la carga dual se sostiene, aparecen consultas clínicas y estrategias de regulación emocional

4.2.16 Seguridad Psicológica limitada.

La participante 3 mencionó que: hay temor a sanciones o a quedar mal inhibe el reporte y la búsqueda de ayuda, amplificando el estrés

4.2.17 Estrategias de límites

Las participantes 1 5 y 7 mencionaron que: No llevar trabajo a casa / proteger fines de semana

Y micro estrategias (comodidad en traslados) modulan el impacto de la carga bienestar

4.2.18 Heterogeneidad

La participante 7 mencionó que: Hay casos con apoyo alto y comunicación funcional que operan como factores protectores que mejoran la regulación emocional.

4.3 Para desarrollar los protocolos de intervención en los factores psicosociales que pueden impactar negativamente la salud de los trabajadores, para mitigar los riesgos identificados.

Para desarrollar los protocolos de intervención de los factores psicosociales que pueden impactar negativamente la salud de los trabajadores, se realizó la triangulación de información recabada como los riesgos psicosociales identificados, las respuestas de los docentes y la bibliografía detallada en este Estudio Caso. Estos protocolos se detallan en cada uno de los factores psicosociales que se mencionan a continuación.

4.3.1 Carga y ritmo de trabajo (CT), las estrategias son:

4.3.1.1 Examinar las labores y sus obligaciones; reasignando funciones cuando haya exceso de trabajo.

4.3.1.2 Ajuste de tiempos exigidos y disminuir las interrupciones

4.3.1.3 Auspiciar más pausas activas y respetar los tiempos de los descansos

4.3.1.4 Comprobar y dotar los recursos humanos y los suficientes materiales necesarios.

4.3.2 Para Recuperación (RE), los Protocolos son:

4.3.2.1 Fomentar el Equilibrio Vida – Trabajo, evitando trabajo fuera del horario laboral.

4.3.2.2 Asegurar tiempos o espacios de descanso y momentos de reflexión.

4.3.2.3 Realizar talleres de manejo del estrés, autocuidado y prevención de Burnout.

4.3.3 Para Demandas Psicológicas (DP), los Protocolos son:

4.3.3.1 Balanceo de exigencias cognitivas y emocionales y capacitar al personal en manejo de situaciones complejas.

4.3.3.2 Entrenamiento en regulación emocional para cuando el docente atiende a estudiantes y padres de familias.

4.3.3.3 Clarificación de roles y expectativas en actividades emocionales/cognitivas.

4.3.4 Para Tiempo de Trabajo (TT), los Protocolos son:

4.3.4.1 Evaluar e implementar modelos de trabajo o modelos que se adapten a las necesidades cambiantes de la Unidad Educativa.

4.3.4.2 Promover el uso efectivo de los días de vacaciones y días libres.

4.3.4.3 Aplicar la cultura de la desconexión, no activando comunicaciones laborales fuera del horario laboral.

4.3.5 Para Participación / Supervisión (PS) y Liderazgo, los Protocolos son:

4.3.5.1 Creación de espacios formales de participación y consulta para cambios, reorganizaciones y normativas.

4.3.5.2 Crear y fortalecer canales de dos vías para propuestas e iniciativas.

4.3.5.3 Capacitar a los gerentes para convencerlos de la comunicación, los comentarios y la gestión y establecer bien claro las metas y los lineamientos.

4.3.6 Para Acoso Laboral (Mobbing/Harassment), los Protocolos son:

4.3.6.1 Mantener y/o reforzar los procedimientos y capacitaciones, para prevenir y gestionar violencia y acoso y mantener tolerancia cero.

4.3.6.2 Para la mediación efectiva, crear canales claros y confidenciales para reportes.

4.3.6.3 Proporcionar un clima sin amenazas, humillaciones y comportamientos sexuales no deseados.

4.3.7 Relaciones y Apoyo Social (RAS), tienen Protocolos son:

4.3.7.1 Preparar a líderes en apoyo instrumental, al fortalecer la colaboración entre pares.

4.3.7.2 Construcción de equipos y acuerdos de comunicación que eviten malas interpretaciones.

4.3.7.3 Asegurar el apoyo a colectivos específicos y ayuda técnica y administrativa.

5. DISCUSIÓN

Comparación de los resultados con investigaciones previas.

Los resultados de este estudio de caso identifican la alta carga de trabajo, la baja autonomía y el impacto en la salud mental como riesgos psicosociales claves en los docentes de esta unidad educativa, que son consistentes con investigaciones previas en el sector educativo. Por ejemplo, estudios anteriores en el ámbito docente no universitario ya habían identificado el estrés y el desgaste profesional llamado burnout como problemas significativos. Esta investigación se realizó en la Unidad Educativa “La Asunción” en Cuenca la que detectó riesgos psicosociales que requieren un plan de mejora, validando la necesidad de este tipo de intervenciones en el contexto ecuatoriano.

De manera similar, una investigación acerca del trabajo remoto en profesores en Ecuador reveló que la carga de trabajo y la evolución en la calidad educativa son los factores que generan más estrés. Los resultados relacionados con la ausencia de apreciación y el efecto en la salud emocional de los educadores también son tópicos recurrentes en la literatura referente al bienestar del profesorado.

En comparación con investigaciones previas:

Al cotejar esta investigación con estudios anteriores, se observan varias similitudes significativas:

La Metodología, similar a la investigación realizada en la Universidad Mariana, este trabajo aplica un enfoque mixto, con el fin de obtener una comprensión más detallada de los riesgos psicosociales.

Una práctica consistente en otros estudios en Ecuador como el de la Unidad Educativa “Teodoro Kelly” que utilizó FPSICO 4.0 y el de “La Asunción” que utilizó ISTAS 21.

Los factores de riesgos identificados fueron la alta prevalencia del estrés y la carga de trabajo en los docentes de este estudio coincide con los hallazgos de la Unidad Educativa “Teodoro Kelly”. La percepción de un tiempo insuficiente para las actividades docentes es un resultado compartido con la investigación de la Universidad Mariana. Además, la importancia de las relaciones interpersonales y el clima organizacional, identificada en el presente estudio a través de testimonios sobre “un ambiente tenso”, es un factor que también se encontró “en riesgo” en un estudio en la Universidad de Ciencias Médicas de la Habana,

En cuanto a las consecuencias en la salud, los efectos negativos en la salud física y emocional reportados en las entrevistas, como la ansiedad, síntomas de burnout, aumento de peso por estrés, se alinean con los problemas de salud psiquiátricos y musculoesqueléticos señalados en el sector docente por Calera et al. (2002)

Acciones preventivas

Este estudio subraya la necesidad de implementar acciones preventivas basadas en los riesgos identificados. Las recomendaciones propuestas, como los talleres de manejo del estrés y la prevención del Burnout, son consistentes en las intervenciones que se mencionan en la literatura. Se enfatiza que estas acciones deben ser planeadas, con responsables asignados y un seguimiento continuo para evaluar su eficacia. La participación de los trabajadores en todos los procesos es considerada fundamental, ya que son ellos quienes viven y perciben directamente las condiciones laborales.

El Debate relevante relacionado con las líneas de investigación.

El presente estudio se enmarca en varios debates relevantes dentro de la investigación de riesgos psicosociales en el ámbito educativo:

La Medición objetiva versus la percepción subjetiva, existe un debate sobre si es más importante medir las condiciones objetivas del trabajo o las percepciones subjetivas de los trabajadores. Este estudio aborda el dilema empleando una metodología mixta: los cuestionarios del ministerio de trabajo del Ecuador y el FPSICO 4.1, que ofrecen datos cuantitativos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales, mientras que las entrevistas cualitativas capturan las vivencias y percepciones subjetivas, que ofrece una visión general.

Enfoque de síntomas versus Causas raíz, la investigación actual llama a superar el enfoque que solo trata los síntomas del estrés como la fatiga para centrarse en identificar las causas subyacentes del problema dentro de la organización. El diseño de este estudio se alinea con este debate al identificar primero los riesgos psicosociales como la carga de trabajo, la falta de autonomía, etc., para luego proponer estrategias de intervenciones que cambien esas fuentes de estrés.

Factores individuales versus situacionales, es un debate clásico en la psicología del trabajo por la importancia relativa de los factores individuales como la personalidad frente a los situacionales como las condiciones de trabajo. Si bien se reconoce que características individuales pueden modular la respuesta al estrés, este estudio se centra en los factores organizacionales y las condiciones de

trabajo como el principal foco de intervención, que va en línea con la metodología preventiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Definición y Evaluación de los Riesgos Psicosociales en el Entorno Laboral:

Las investigaciones indican que los riesgos psicosociales en el ambiente laboral son aquellas circunstancias vinculadas a la estructura, el contenido y la ejecución del trabajo que pueden influir en la salud física, mental y social de los empleados. Se destaca la importancia de la interacción entre el trabajador y su contexto laboral. Se señala que el estrés y el agotamiento no son en sí mismos factores de riesgo, sino que son sus posibles repercusiones.

Para la medición, este estudio utilizó un enfoque mixto, cuantitativamente se aplicaron los cuestionarios estandarizados del Ministerio de trabajo del Ecuador y el FPSICO 4.1 del INSST. Estos instrumentos miden dimensiones como la carga de trabajo, autonomía, demandas psicológicas, liderazgo, apoyo social entre otros. Cualitativamente, se emplearon entrevistas semiestructuradas para profundizar en las percepciones y vivencias de los docentes.

Metodologías de Investigación y Enfoques (Cualitativos vs. Cuantitativos):

Este análisis de caso utilizó un enfoque micro que integra metodologías tanto cuantitativas como cualitativas para ofrecer una visión integral del asunto.

Se aplicó el enfoque cuantitativo para medir la extensión y la dispersión de los riesgos psicosociales en la muestra estudiada. La herramienta primordial fue la encuesta, que se llevó a cabo mediante dos cuestionarios organizados: el del Ministerio de Trabajo de Ecuador y el FPSICO 4. 1, los cuales permiten conseguir resultados que se pueden medir y comparar.

El enfoque cualitativo se aplicó para indagar en las motivaciones, percepciones y vivencias que sustentan las cifras obtenidas cuantitativamente. La técnica principal fue la entrevista semiestructurada, que funcionó como una serie de preguntas abiertas, facilitando la captura de detalles que los cuestionarios no lograron revelar.

La fusión de estas dos estrategias se considera la alternativa más idónea, dado que se complementan para proporcionar un análisis más exhaustivo y detallado.

Hallazgos Cuantitativos y Discusión de Contraste Teórico:

Los hallazgos cuantitativos obtenidos en el cuestionario del Ministerio de trabajo del Ecuador y el FPSICO 4.1, revelaron niveles de riesgos significativos en varias dimensiones:

Cargas de trabajo y demandas psicológicas, donde el 42% del personal presenta un riesgo medio en “Carga de trabajo”. El FPSICO 4.1 corrobora esto, mostrando un riesgo elevado muy elevado con el 57.1% de los docentes y “Carga de trabajo” y el 69% en “Demandas psicológicas”.

Participación/Supervisión, que es el factor más crítico con un 82.8% de los docentes en riesgo elevado o muy elevado.

Rendimiento en el rol, en el cual el 51. 7% de los maestros y el 72. 7% del personal administrativo enfrentan niveles de riesgo altos o muy altos en este aspecto.

Salud auto percibida, el 13% del personal se encuentra en riesgo alto, el porcentaje más elevado en esta categoría en la encuesta del Ministerio de trabajo del Ecuador. Estos hallazgos están contrastados con modelos teóricos como el de Demandas Control Apoyo Social de Karasek. La elevada carga y demandas psicológicas que son altas demandas, junto con la baja autonomía y participación que es el bajo control, crean una situación de elevada tensión laboral, lo que, según el modelo, aumenta el riesgo de problemas de salud, lo que se ve reflejado en el 13% de riesgo alto en salud auto percibida.

Enfoque Cualitativo, Métodos y herramientas; el enfoque cualitativo del estudio se utilizó para comprender en profundidad las percepciones y experiencias de los docentes.

Las técnicas de calidad abarcan supervisión directa, conversaciones extensas, paneles de debate y entrevistas con un formato flexible. Asimismo, se examinaron enfoques como el análisis cualitativo del contenido para clasificar grupos de datos, y en ciertas ocasiones, se consultaron registros documentales, tales como eventos pasados e informes de análisis.

La técnica predominante fue la entrevista semiestructurada, que emplea una lista de preguntas abiertas para investigar cuestiones esenciales, pero proporciona la posibilidad de indagar más en las respuestas de los entrevistados.

Se utilizó un formato de entrevista titulado "Entrevista Semiestructurada a Docentes sobre Riesgos Psicosociales" que guiaba la conversación en torno a seis áreas: carga y ritmo de trabajo, equilibrio vida-trabajo, apoyo institucional, reconocimiento, ambiente laboral y salud emocional.

Discusión de Hallazgos Cualitativos y Contraste Teórico:

Los hallazgos cualitativos obtenidos de las ocho entrevistas focalizadas permitieron dar contexto y profundidad a los datos cuantitativos, como podemos ver a continuación:

La elevada carga de trabajo cuantificada se traduce en vivencias de sentirse “asfixiantes” y “extenuantes”.

La escasa autonomía se manifiesta en relatos que indican la ausencia de consulta en el proceso de decisión: “no nos consultan lo que tenemos en nuestras agendas”

La repercusión en el bienestar se manifiesta en narraciones de "ataques de ansiedad" y "signos de agotamiento" que necesitaron la asistencia de expertos.

Estas experiencias respaldan y confirman la Teoría del Burnout de Maslach, la cual describe el desgaste laboral como una condición de fatiga tanto física como emocional. Las explicaciones de esta fatiga “llego agotada, lo que quiero es dormir” y la carga emocional derivada de desempeñar simultáneamente las funciones de coordinador y profesor son evidencias directas de esta condición.

Metodología Mixta e Interdisciplinariedad, este estudio se destaca porque usa metodología mixta, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para una evaluación integral. La investigación se apoya en una perspectiva interdisciplinar, ya que en psicología de trabajo se nutre de otras ciencias como la medicina, la estadística y la administración para entender la complejidad de los fenómenos laborales. El análisis no solo se limita a la psicología, sino que también considera aspectos organizacionales, de salud pública y legales, como está evidenciado en el marco legal detallado.

Eficiencia y Aplicación de Intervención y Herramientas Preventivas, el estudio propone que la eficacia de las intervenciones preventivas depende de un diagnóstico riguroso y de la participación de los trabajadores. Las herramientas usadas, cuestionarios del Ministerio de Trabajo del Ecuador y el FPSICO 4.1, demuestran ser efectivos para identificar los factores de riesgos prioritarios. A partir de estos resultados, se desarrollaron estrategias o protocolos de intervención específicos para cada factor de riesgo identificado, como la redistribución de tareas, la promoción de pausas, la capacitación de liderazgo participativo y el fortalecimiento de los canales de comunicación. Se enfatiza que la aplicación de estas medidas debe ser continua y sujeta a seguimiento para asegurar su efectividad.

Los Enfoques Teóricos y Conceptualizaciones en Psicología Laboral, este análisis se basa en diversos enfoques teóricos fundamentales de la psicología del trabajo:

La Teoría del estrés laboral, junto con las teorías clásicas de Selye y el modelo transaccional de Lazarus, que describen el estrés como una reacción de adaptación a los estresores y destacan la relevancia de la percepción personal y los recursos para enfrentarlos.

El Modelo de Demandas, control y respaldo social, que busca comprender cómo la interacción de elevadas demandas laborales, escaso control y carencia de apoyo social produce estrés.

La Teoría de Burnout de Maslach, que caracteriza el agotamiento laboral como un síndrome que incluye agotamiento emocional, cinismo y una sensación de baja realización personal, es un concepto que se relaciona directamente con los descubrimientos cualitativos.

La Psicología de la salud ocupacional positiva, que en este enfoque va más allá de la prevención de enfermedades y se centra en promover el bienestar y desarrollar el capital psicológico positivo de los empleados, como el engagement.

Los Factores de Riesgos Psicosociales Especiales y Nuevas Áreas de Investigación, este estudio aborda factores de riesgos psicosociales específicos del contexto docente, como una presión por el rendimiento académico, la interacción constante con estudiantes y padres de familia y la sobrecarga emocional. Además, la investigación destaca áreas que requieren más atención:

El rol del tiempo libre, se señala una escasez de investigación sobre cómo las actividades fuera del horario laboral contribuyen o no al bienestar de los trabajadores, lo que representa una brecha en el conocimiento actual.

Los nuevos riesgos emergentes destacan la importancia de crear leyes específicas sobre problemas como el acoso y la violencia laboral, debido a su creciente importancia en la sociedad.

La influencia de la tecnología y el trabajo remoto, aunque no sea el tema central, estudios citados sobre el teletrabajo en educadores abren un camino de investigación acerca de los riesgos psicosociales ligados a las modernas formas de trabajo.

Sugerencia de hipótesis para investigaciones futuras.

A partir de las discusiones y descubrimientos del estudio, se pueden sugerir las siguientes hipótesis para posteriores estudios en el sector educativo:

En relación a la metodología, que emplear un enfoque mixto que combine encuestas estandarizadas con entrevistas detalladas aporta una identificación de riesgos psicosociales más precisa y completa que usar solo un enfoque cuantitativo o cualitativo por separado.

Sobre factores de riesgos, existe una correlación positiva y significativa entre la elevada carga de trabajo y la baja autonomía, o sea un alto nivel de tensión según el modelo de Karasek, y la prevalencia de síntomas de burnout que es el agotamiento emocional, en los docentes de la institución educativa.

Sobre intervenciones, la implementación de un programa de intervenciones enfocado en mejorar las habilidades de liderazgo participativo de los coordinadores reducirá significativamente los niveles de riesgos percibidos en la dimensión “Participación/Supervisión” y mejora la satisfacción laboral de los docentes.

Sobre factores organizacionales, el clima organizacional, específicamente la percepción de apoyo social por parte de los superiores actúa como un moderado que reduce el impacto negativo de las demandas psicológicas sobre la salud auto percibida de los docentes.

6. CONCLUSIONES

Conclusiones específicas del estudio de caso realizado en la Unidad educativa:

El análisis íntegro de los 40 cuestionarios aplicados y las 8 entrevistas a profundidad muestran una serie de riesgos psicosociales muy significativos que repercuten directamente el bienestar de los docentes de forma general, aunque el 77% está clasificado en nivel bajo, existe un 21% que se encuentra en riesgo medio y un 3% en nivel alto, lo que indica que existen focos problemáticos que requieren sean intervenidos rápidamente.

Se detallan hallazgos específicos por dimensión:

Sobrecarga laboral, y falta de tiempo, que es una realidad constante:

1.- La dimensión Carga y ritmo de trabajo es una de las áreas más críticas con el 72% del personal en riesgo medio y un 3% en riesgo alto. Esto lo corrobora el cuestionario FPSICO 4.1. donde la carga de trabajo muestra el 51.8% de los docentes y 63.6% del personal administrativo en “riesgo elevado y muy elevado”.

La evidencia en los docentes, esta sobrecarga no es una abstracción, los docentes la describen como “asfixiante” y “extenuante”; incluso una docente manifiesta “que no tiene tiempo suficiente para cumplir con todas sus responsabilidades, ya que las actividades son continuas y no permiten pausas reales, incluso esos 10, minutos que se describen en el papel”, Esta presión está obligando a muchos a llevar trabajo a casa, lo que quitan horas de sueño y tiempo para la familia.

2.- Oportunidades de participación limitadas y un sentimiento de falta de control.

El factor Participación/Supervisión del FPSICO 4.1, muestra mayor criticidad con un 82.8% de los docentes en “riesgo elevado o muy elevado”; lo que indica que en la práctica los docentes sienten que no tienen una voz real en la toma de decisiones importantes.

Se percibe una falta de consulta real. Por ejemplo, el 67.5% del personal siente que no tiene ninguna participación en la contratación de nuevos empleados y un 45% siente lo mismo respecto a cambios en la dirección. Una de las entrevistadas lo manifiesta de la siguiente manera: “No nos consultan que tenemos en nuestras agendas, y de repente me mandan a buscar, esas cosas que surgen en el camino nos afectan”, lo que confirma una falta de control sobre el propio tiempo para realizar las planificaciones.

3.- El desgaste emocional y mental con impacto directo en la salud.

La dimensión de Recuperación representa un “riesgo medio” con un 64% y “riesgo alto” 10% del personal. Además, el 13% muestra “riesgo alto” en Salud auto percibida. El factor demandas psicológicas del FPSICO 4.1, también es crítico con un 69% de docentes con “riesgo elevado y muy elevado”.

El impacto en la salud es evidente y lo han verbalizado; una persona dice: “Eso si me ha deprimido. He llegado en dos ocasiones a tener crisis de ansiedad”. Otra persona confirma el impacto físico y busca ayuda: “Este año estoy asistiendo a terapias psicológicas y también he subido mucho de peso por el estrés”, Otra persona ha atravesado síntomas de Burnout y lo relaciona directamente con la carga laboral.

4.- Percepción del apoyo institucional insuficiente y un clima de temor.

A pesar de que el respaldo y la ayuda en general se consideran en gran medida apropiados, un 41% de los maestros siente que existe un peligro relacionado con el acoso laboral. Las interacciones y la asistencia social también indican un “riesgo alto o muy alto”, alcanzando un 69% entre el personal educativo.

Existe un clima que inhibe la comunicación directa o abierta, Una docente afirma que “no puede hablar directamente de su salud emocional con sus superiores por temor a ser sancionada o mal vista”. Otra persona describe el ambiente como tenso, donde “la gente vive con temor, no quiere decir nada”. Este temor coexiste con una percepción de falta de apoyo de quienes deberían de proveerlo: “recibo apoyo de aquellas personas que no debería pedirles. Pero de la parte que me debería apoyar, No”.

5.- Desempeño del rol afectado por la ambigüedad y la falta de recursos.

El desempeño del rol muestra un “riesgo elevado o muy elevado” con el 51.7% de los docentes, esto está conectado con la percepción de que las funciones no siempre están claramente definidas o que se asignan tareas sin tener los recursos adecuados.

Una docente describe su carga de trabajo como “asfixiante”, precisamente por tener que asumir tareas fuera de su especialidad. Otro punto específico es la asignación de actividades sin los recursos necesarios, una situación que el 20% de encuestados vive a menudo y el 40% lo vive a veces.

En conclusión, más allá de los resultados generales que son mayoritariamente de bajo riesgo, un análisis pormenorizado revela que los educadores de esta institución enfrentan una realidad laboral caracterizada por una carga de trabajo crónica, una participación que es meramente informativa y no influyente, y un ambiente laboral que provoca miedo y limita la comunicación abierta. Estas circunstancias no son solo elementos teóricos, sino que se manifiestan en efectos reales para la salud, como la ansiedad, el agotamiento y el aumento de peso, lo que justifica la necesidad urgente de poner en práctica estrategias o protocolos de intervención sugeridos.

7. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones se han diseñado a partir de la triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de ofrecer acciones concretas, priorizadas y viables para mejorar el bienestar del personal docente y administrativo.

1.- Para la dirección de la Unidad educativa, debe priorizar la intervención en la organización del trabajo. Es fundamental que la dirección asuma un rol activo en la reestructuración de las condiciones laborales que han demostrado ser fuertes críticas del estrés.

Revisión y modificación de la carga de trabajo; se sugiere llevar a cabo un estudio detallado y colaborativo sobre las funciones de cada posición. Esto es fundamental, dado que un 75% de los empleados siente que existe un "riesgo moderado o elevado" en la cantidad y velocidad del trabajo. Es necesario reorganizar las tareas para prevenir la sobrecarga, sobre todo en situaciones donde se combinan funciones administrativas y académicas, lo que ha provocado "episodios de ansiedad".

Implementación de una política de desconexión digital, dado que un 22.5% del personal lleva trabajo a sus casas, "siempre o casi siempre" y la dificultad para la "recuperación" es un riesgo alto para el 10%, se debe establecer y comunicar una política clara que desaliente el envío de correos electrónicos y mensajes laborales fuera del horario establecido, respetando así el tiempo personal y familiar.

Garantizar pausas efectivas, porque las pausas teóricas "no se cumplen" en la práctica. Se recomienda hacer una revisión de los horarios y la organización de actividades para asegurar que el personal pueda tomar sus descansos reales que permitan la recuperación de energía, abordando el agotamiento que lleva a los docentes a llegar a casa queriendo "solo dormir".

2.- Es importante mejorar el liderazgo colaborativo y la interacción entre los coordinadores académicos y los niveles intermedios.

El elemento de Participación/Supervisión es el más importante, ya que un 82. 8% de los educadores se encuentra en "alto riesgo o riesgo muy alto". Por lo tanto, las intervenciones en esta área son extremadamente necesarias.

Preparar a los directivos implica crear un curso de capacitación para coordinadores y supervisores inmediatos, enfocándose en habilidades de liderazgo colaborativo, comunicación

efectiva, retroalimentación positiva y asistencia emocional. Esto evitará que el respaldo dependa de individuos fuera de la cadena de mando directa.

Creación de canales de participación formales, se debe establecer un sistema formal de reuniones periódicas, comités, buzones de sugerencias, donde la opinión de los docentes sea genuinamente considerada en la toma de decisiones sobre métodos de trabajo, planificación y cambios organizacionales. Actualmente, el 75% de los docentes sienten que no tienen “ninguna participación” en decisiones claves como la contratación.

Clarificación de roles y responsabilidades, para mitigar el riesgo elevado en desempeño de rol que es del 51.7% en docentes y 72.7% en administrativos, se recomienda definir y comunicar claramente las funciones, responsabilidades y objetivo de cada puesto de trabajo. Esto evitará la asignación de tareas contradictorias o que se excedan las competencias del puesto.

3.- En el área de Recursos Humanos o bienestar organizacional, establecer un plan de salud psicosocial. La salud autopercebida presenta la tasa más elevada de riesgo con un 13%, y las entrevistas revelan situaciones de agotamiento y ansiedad. Es necesaria una respuesta institucional bien organizada.

Establecer un programa de apoyo emocional, proveer acceso confidencial regular a profesionales de la salud mental, como psicólogos y consejeros. Es primordial crear un ambiente de seguridad psicológica donde los empleados puedan hablar de estos temas sin temor a ser “sancionados o mal vistos”.

Elaborar talleres centrados en la prevención y el autocuidado, así como coordinar sesiones prácticas acerca del manejo del estrés, la prevención del Burnout, técnicas de relajación y la delimitación de fronteras entre la vida profesional y personal. Esto sistematiza métodos que algunos educadores ya están intentando implementar de manera individual.

Reforzar las estrategias o protocolos de convivencia es importante, ya que, aunque el acoso no es extendido, un 10% del personal indica que enfrenta un alto riesgo de acoso laboral. Se sugiere intensificar y compartir de manera activa los protocolos o estrategias de intervención para la resolución de conflictos y la prevención de cualquier tipo de acoso, asegurando que existan canales de denuncias que sean seguros y eficaces.

4.- A futuros investigadores, que profundicen en líneas de investigación específicas. Este estudio deja abierta las puertas a nuevas investigaciones para enriquecer el conocimiento sobre los riesgos psicosociales en el contexto educativo ecuatoriano.

Realizar estudios longitudinales, se recomienda realizar seguimientos a lo largo del tiempo para evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas y observar cómo evolucionan los riesgos psicosociales.

Examinar cómo influyen factores que moderan, profundizando en aspectos como el apoyo entre compañeros, las tácticas personales de enfrentamiento y el tipo de liderazgo que afectan la relación entre la carga de trabajo y la salud de los maestros.

Realizar comparaciones en diferentes entornos educativos, se propone llevar a cabo este análisis en otras escuelas públicas en áreas urbanas y de distintos niveles, para contrastar los resultados y ampliar la comprensión de la situación a escala nacional.

8. REFERENCIAS

- ACUERDOS MINISTERIALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-196.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-196-signed.pdf>
- Arraigada Pujol-Cols (2016). Análisis de riesgos psicosociales percibidos en la práctica docente universitaria. Presentación del plan de investigación. *Arraigada Pujol-Cols* 2016
<https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2749/1/arraigada-pujol-2016.pdf>
- Codina, L. (2023, 19 de junio). *Estudios de caso: características, tipología y bibliografía comentada*. Recuperado de <https://www.lluiscodina.com/estudios-de-caso/>
- Código Civil. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Codigo-Civil1.pdf>
- Código del trabajo. Código del Trabajo.pdf. <https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-trabajo>
- Código Penal Ecuatoriano. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/document.pdf>
- Comité mixto OIT – OMS. Comité Mixto OMS - OIT sobre Higiene del Trabajo (1957). Comité Mixto OMS - OIT sobre Medicina del Trabajo (1984). Comité Mixto OMS - OIT de Salud en el Trabajo (1995)
- Comunidad andina (CAN).
<https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/201452393622COMPENDIODENORMAS-ACUERDODECARTAGENA.pdf>
- Constitución de la República.
https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Construir futuro con trabajo decente Experiencias de enseñanza y aprendizaje en torno al trabajo decente y los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
https://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2020/12/II_Construir-futuro-con-Trabajo-Decente_Experiencias.pdf

Construir futuro con trabajo decente Manual de formación para docentes.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/construir_futuro_con_trabajo_decente_manual.pdf

Estudios de casos en seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

<https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/1f6de16c-6570-4801-81cc-db51c7a63724/content>

Estudios de casos seguridad salud en el trabajo: una experiencia de formación en investigación.

<https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/a286cd9f-6b73-416d-97e6-0cc116029940/content>

Evaluación y Prevención de Riesgos en el ámbito docente no universitario de la Región de

Murcia. http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2007/health_safety_at_work/0209_0218.pdf

Factores Psicosociales en Docentes que realizan Teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán – Ecuador.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56257/Moreno_MMDLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gestión de la prevención de riesgos laborales en docentes. análisis de las causas de siniestralidad en el sector educativo.

https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/24371/TD_REY_MERCHAN_Maria_del_Carmen.pdf?sequence=1

Gutiérrez, A.M. (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, para el proceso de evaluación en la calificación de origen de enfermedad*. Informe Final. Autora: Ana María Gutiérrez Strauss. MD MSO-ESO-Esp.Ergo. Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social.

Identificación de factores psicosociales en la institución educativa los andes de Florencia.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2744/1117506714.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Identificar y analizar los factores psicosociales que afectan a los docentes de ciencias exactas.

<https://riudg.udg.mx/bitstream/20.500.12104/80810/1/MCUCEA10168FT.pdf>

La prevención de riesgos laborales en el ámbito educativo. aproximación a la seguridad integral mediante un plan de intervención en centros educativos. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/5586/1/ALAGARDA%20MOCHOLI%20%20ANDRES%20TFM.pdf>

La salud laboral en el sector docente. <https://guao.org/sites/default/files/biblioteca/La%20salud%20laboral%20en%20el%20sector%20docente.pdf>

Ley de seguridad social. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+553>

Ley orgánica de educación intercultural. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

Ley orgánica de salud mental. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/01/R-O-Ley-Organica-de-Salud-Mental-1.pdf>

Manual de usuario módulo de registro de responsables de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/MANUAL-REGISTRO-DE-RESPONSABLES-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>

Mendinueta-Martínez, M., Herazo-Beltrán, Y., Palacio-Durán, E., Polo-Gallardo, R., García-Puello, F., Amar-Sepúlveda, P., et al. (2017). *Estudios de casos en seguridad y salud en el trabajo: Una experiencia de formación en investigación*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar. ISBN: 978-958-5430-06-8. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/337603891>

Metodología de la prevención de riesgos laborales caso práctico 1. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/6-2-Metodologia-Caso_practico1.pdf

Normativa técnica de prevención de riesgos psicosociales. anexo 3. norma técnica en seguridad e higiene del trabajo, política nacional de salud en el trabajo 2019-2025. norma iso 45003. <https://cdn.standards.iteh.ai/samples/64283/63a5b75629174170a893da725e6b8fbc/ISO-45003-2021.pdf>. <https://institutoambiental.pe/wp-content/uploads/2024/02/ISO-45003.pdf>

Organización internacional del trabajo (OIT). <https://www.ilo.org/global/publications/world->

ofwork-magazine/articles/WCMS_081389/lang--es/index.htm

Organización mundial de la salud (OMS). Acerca de la OMS. <https://www.who.int/es>

Organización panamericana de la salud. OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud.
<https://www.paho.org/es>

Objetivos de desarrollo sostenibles 2030 de las naciones unidas. Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Pere (2000). *Vigilar la salud, prevenir el riesgo*. II foro de Salud Laboral. *Pere Boix (compilador) Madrid*.

Pérez Milián (2014). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. https://www.researchgate.net/profile/Alina-M-Segredo-Perez/publication/301347097_Evaluacion_del_clima_organizacional_en_instituciones_docentes_de_la_Universidad_de_Ciencias_Medicas_de_La_Habana/links/571f6ee908aed056fa234893/Evaluacion-del-clima-organizacional-en-instituciones-docentes-de-la-Universidad-de-Ciencias-Medicas-de-La-Habana.pdf

Plan de prevención de riesgos laborales del sector docente para la Unidad Educativa Maryland. <https://repositorio.21.edu.ar/items/91c321f7-48b7-4395-a755-2a83eb88190e>

Prevención de riesgos laborales para PYMES. Psicosociología aplicada al PRL. Elaborado por los técnicos del Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal.
https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/05/data/downloads/05_psicosociologia.pdf

Psicosociología del trabajo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – INSHT.
<https://www.insst.es/documents/94886/710902/Psicosociolog%C3%ADa+-+A%C3%B1o+2006.pdf/42d34d63-41a5-4305-94a6-9b6ba6d87149?t=1584561924905>

Vintimilla Guamán (2017). Evaluación de la incidencia que tienen los riesgos psicosociales y elaboración de un plan de mejora en la Unidad Educativa “La Asunción”.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7248>

9. ANEXOS

ANEXO A

“Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales (Ministerio de Trabajo)”.

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
 2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
 3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
 4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
 5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación.
- Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
 7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
 8. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
 9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

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

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o Actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				

22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi Trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				

43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y Moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

ANEXO B

Formato: “Entrevista Semiestructurada a Docentes sobre Riesgos Psicosociales”

Datos generales:

- Número del participante: _____
- Edad: _____
- Género: _____
- Antigüedad laboral: _____
- Área académica: _____
- Fecha: _____

Preguntas guía (adaptables según respuestas del cuestionario):

1. Carga y ritmo de trabajo

Pregunta 1 ¿Cómo describiría su carga de trabajo diaria?

Pregunta 2 ¿Siente que tiene tiempo suficiente para cumplir con todas sus responsabilidades?

2. Equilibrio vida – trabajo

Pregunta 3 ¿Considera que su trabajo le permite tener una buena calidad de vida fuera del horario laboral?

Pregunta 4 ¿En qué medida sus responsabilidades laborales interfieren con su vida familiar o personal?

3. Apoyo institucional

Pregunta 5 ¿Recibe apoyo por parte de sus superiores o compañeros cuando enfrenta dificultades?

Pregunta 6 ¿Cómo describiría la comunicación dentro de su equipo y con la administración?

4. Reconocimiento y desarrollo

Pregunta 7 ¿Siente que su trabajo es valorado?

Pregunta 8 ¿Tiene oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la institución?

5. Ambiente laboral y relaciones interpersonales

Pregunta 9 ¿Cómo describiría el ambiente laboral?

Pregunta 10 ¿Ha presenciado o vivido situaciones de conflicto, discriminación o acoso?

6. Estado emocional y salud

Pregunta 11 ¿Cómo ha afectado su trabajo a su salud emocional o física?

Pregunta 12 ¿Siente que puede hablar abiertamente de estos temas en su entorno laboral?

ANEXO C

“Reporte de ausentismo por trimestre del período 2024 – 2025”

INFORME GESTION DE SALUD OCUPACIONAL FDGY ENERO A MARZO 2024

INFORME GESTION DE SALUD OCUPACIONAL FDGY ABRIL A JUNIO 2024

INFORME GESTION DE SALUD OCUPACIONAL FDGY JULIO A SEPTIEMBRE
2024

INFORME GESTION DE SALUD OCUPACIONAL FDGY OCTUBRE A DICIEMBRE 2024

ANÀLISIS DE MORBILIDAD, AUSENTISMO Y
ACCIDENTABILIDAD ENERO A MARZO 2024

ELABORADO POR:

Dr. NN. NN. MÉDICO OCUPACIONAL

INFORME DE LA GESTIÓN REALIZADA POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL

MORBILIDAD COMÚN - LABORAL, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD

NUMERO DE TRABAJADORES	
ENERO	65
FEBRERO – MARZO	61

MORBILIDAD	
ENERO	3
FEBRERO	6
MARZO	4

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO	
ene-24	
GASTROINTESTINAL	OSTEOMUSCULAR
Gastroenteritis (2)	Cefalea (1)

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO		
feb-24		
GASTROINTESTIANL	OSTEOMUSCULAR	PIEL Y FANERAS
Gastroenteritis (2)	Traumatismo en dedo (1)	Exantema Súbito (1)

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO	
mar-24	
GASTROINTESTIANL	OSTEOMUSCULAR
Gastroenteritis (2)	Lumbalgia (2)

TIPOS DE PERMISOS

ENERO		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	0	0
IESS	3	24
Médico Particular	0	0
MSP	0	0
TOTAL	3	24

FEBRERO		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	0	0
IESS	4	56
Médico Particular	0	0
MSP	0	0
TOTAL	4	56

MARZO		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	1	12
IESS	1	24
Médico Particular	1	8
MSP	0	0
TOTAL	3	44

ÍNDICE DE MORBILIDAD

Índice de Morbilidad	Número de Atenciones Médicas	Resultado	0.1 a 0.69	Seguimiento de casos
	Número de Trabajadores		0.70 a 1	Seguimiento, vigilancia y medidas de mitigación

}

ENERO		
Índice de Morbilidad	$\frac{3}{\quad}$	0,05

FEBRERO		
Índice de Morbilidad	$\frac{6}{61}$	0,10

MARZO		
Índice de Morbilidad	$\frac{4}{\quad}$	0,07

ÍNDICE DE AUSENTISMO LABORAL

ENERO	
Índice de Ausentismo Laboral	0,20%

FEBRERO

Índice de Ausentismo Laboral	0,60%
-------------------------------------	--------------

MARZO	
Índice de Ausentismo Laboral	0,45%

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD

Dado que en el primer trimestre del 2024 no se han presentado accidentes laborales y por lo tanto no hay días perdidos por lesiones los indicadores de accidentabilidad (Índice de Frecuencia, Índice de Gravedad, Tasa de Riesgo) son de **0**.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Vigilancia de la salud de los trabajadores sanos y vulnerables.

Gestionar citas medica por prestador externo del IESS para evaluación especializada.

- Recomendar calzado adecuado de acuerdo a la necesidad del trabajador.
- Insistir en la asistencia al IESS cuando presenten sintomatología médica que no ceda ante la toma de medicinas

Otras Actividades Realizadas

- Realización de Fichas Médicas de Retiro con envío del respectivo informe: J. G., C. C., L. S., K. M.
- “Todos Juntos Contra el Dengue” dictada por la Dra. W. V.
- Formar parte de la reunión con el Comité Paritario (Dra. W. V.)
- Informe médico sobre el estado de salud de la Sra. B. S. y Mr. J. G.

Informe realizado por:

Dr. NN. NN.

Médico General

Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional Registro M.S.P.

**ANÀLISIS DE MORBILIDAD, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD
ABRIL A JUNIO 2024**

ELABORADO POR:

Dr. NN. NN. MÉDICO OCUPACIONAL

**INFORME DE LA GESTIÓN REALIZADA POR EL DEPARTAMENTO
DE SALUD OCUPACIONAL**

MORBILIDAD COMÚN - LABORAL, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD

NUMERO DE TRABAJADORES	
ABRIL	63
MAYO	65
JUNIO	66

MORBILIDAD	
ABRIL	6
MAYO	5
JUNIO	9

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO ABRIL 2024		
OSTEOMUSCULAR	DIGESTIVO	DERMATOLOGICO
Cefalea (2)	Gastroenteritis (3)	Erisipela (1)

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO MAYO 2024	
RESPIRATORIO	GENITOURINARIO
Rinofaringitis (2)	Inf. Vías Urinarias (1)
Amigdalitis (2)	

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO JUNIO 2024	
RESPIRATORIO	OSTEOMUSCULAR
Rinofaringitis (4)	Dolor Rodilla (2)
Amigdalitis (2)	Cefalea (1)

TIPOS DE PERMISOS

ABRIL		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	1	8
IESS	6	320
Médico Particular	0	0
MSP	0	0
TOTAL	7	328

MAYO		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	1	8
IESS	7	200
Médico Particular	0	0

MSP	0	0
TOTAL	7	208

JUNIO		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	0	8
IESS	7	144
Médico Particular	2	40
MSP	0	0
TOTAL	9	192

ÍNDICE DE MORBILIDAD

Índice de Morbilidad	Número de Atenciones Médicas	Resultado	0.1 a 0.69	Seguimiento de casos
	Número de Trabajadores		0.70 a 1	Seguimiento, vigilancia y medidas de mitigación

ABRIL		
Índice de Morbilidad	$\frac{\quad 6 \quad}{\quad \quad}$	0,10

MAYO		
Índice de Morbilidad	$\frac{\quad 5 \quad}{\quad \quad}$	0,08

JUNIO		
Índice de Morbilidad	$\frac{\quad 9 \quad}{\quad \quad}$	0,14

ÍNDICE DE AUSENTISMO LABORAL

ABRIL

Índice de Ausentismo Laboral	2,95%
-------------------------------------	--------------

MAYO	
Índice de Ausentismo Laboral	1,90%

JUNIO	
Índice de Ausentismo Laboral	1,90%

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD

Dado que en el segundo trimestre del 2024 no se han presentado accidentes laborales y por lo tanto no hay días perdidos por lesiones los indicadores de accidentabilidad

(Índice de Frecuencia, Índice de Gravedad, Tasa de Riesgo) son de **0**.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Vigilancia de la salud de los trabajadores sanos y vulnerables.

- Insistir en la asistencia al IESS cuando presenten sintomatología médica que no ceda ante la toma de medicinas.
- Programar charla de Prevención de Lesiones Osteomusculares en personal que maneja Pantalla de Visualización de Datos.

Actividades Realizadas en el Segundo Trimestre 2024

- Realización de Ficha Médica Ocupacional:
 - Miss A. A.
 - Mr. J. J.
 - Miss V. V.
 - Mr. H. H.
 - Miss G.G.
 - Miss J. B.
 - Miss D. C.
- Realización de Ficha Medica por cambio de cargo a Miss M. G.

- Campaña de Salud Femenina “Prevención es la Clave”
- Campaña de deshidratación e insolación
- Charla de inocuidad de alimentos a personal de cocina

Charla de como actuar ante mordedura de serpientes.

Informe realizado por:

Dr. NN. NN.

Médico General:

Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional

Registro M.S.P.

**ANÁLISIS DE MORBILIDAD, AUSENTISMO Y
ACCIDENTABILIDAD JULIO A SEPTIEMBRE 2024**

ELABORADO POR:

Dr. NN. NN.

MÉDICO OCUPACIONAL

**INFORME DE LA GESTIÓN REALIZADA POR EL DEPARTAMENTO
DE SALUD OCUPACIONAL**

MORBILIDAD COMÚN - LABORAL, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD

NUMERO DE TRABAJADORES	
JULIO - AGOSTO	66
SEPTIEMBRE	67

MORBILIDAD	
JULIO	22
AGOSTO	18
SEPTIEMBRE	25

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO JULIO 2024		
OSTEOMUSCULAR	RESPIRATORIO	GASTROINTESTINAL
Lumbalgia (6)	Rinofaringitis (8)	Gastroenteritis (4)
Dolor Rodilla (2)	Tos (2)	

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO AGOSTO 2024		
OSTEOMUSCULAR	RESPIRATORIO	GASTROINTESTINAL
Lumbalgia (5)	Rinofaringitis (5)	Gastroenteritis (7)
	Disfonia (1)	

OSTEOMUSCULAR	RESPIRATORIO	GASTROINTESTINAL	GENITOURINARIO
Lumbalgia (3)	Rinofaringitis (7)	Gastroenteritis (9)	Inf. Vias Urinarias (1)
Dolor Rodilla (1)	Tos (3)		
Dolor Tobillo (1)			

RECOMENDACIONES PREVENTIVAS A TRABAJADORES SANOS Y VULNERABLES.

Observación / Recomendación	Actividad	Responsable	Fecha de Cumplimiento
Uso de calzado adecuado para su molestia			

Mantener buenas posturas ergonómicas			
Hacer uso de la su dotación de equipos ergonómicos (silla, soporte de laptop)			
Uso de mascarilla quirúrgica cuando presente síntomas respiratorios			
Lavado de manos después de usar el sanitario y antes de comer			
Hidratarse adecuadamente			

TIPOS DE PERMISOS

JULIO		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	1	11
IESS	6	168
Médico Particular	3	48
MSP	0	0
TOTAL	10	227

AGOSTO		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	0	0
IESS	7	104

Médico Particular	1	48
MSP	1	8
TOTAL	9	160

SEPTIEMBRE		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	0	0
IESS	3	72
Médico Particular	1	72
MSP	0	0
TOTAL	4	144

ÍNDICE DE MORBILIDAD

Índice de Morbilidad	Número de Atenciones Médicas	Resultado	0.1 a 0.69	Seguimiento de casos
	Número de Trabajadores		0.70 a 1	Seguimiento, vigilancia y medidas de mitigación

JULIO		
Índice de Morbilidad	$\frac{22}{\quad}$	0,33

AGOSTO		
Índice de Morbilidad	$\frac{18}{\quad}$	0,27

SEPTIEMBRE		
Índice de Morbilidad	$\frac{25}{\quad}$	0,37

ÍNDICE DE AUSENTISMO LABORAL

JULIO	
Índice de Ausentismo Laboral	1,95%

AGOSTO	
Índice de Ausentismo Laboral	1,44%

SEPTIEMBRE	
Índice de Ausentismo Laboral	1,27%

Comentario: En el tercer trimestre del año en curso ha aumentado el indicador de ausentismo laboral ya que algunos colaboradores presentaron procedimientos quirúrgicos.

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD

Dado que en el tercer trimestre del 2024 no se han presentado accidentes laborales y por lo tanto no hay días perdidos por lesiones los indicadores (Índice de Frecuencia, Índice de Gravedad y Tasa de Riesgo) de accidentabilidad son de **0**.

Actividades Realizadas en el Tercer Trimestre 2024

- Visita presencial 2 veces al mes con el fin de realizar seguimientos médicos ocupacionales a casos especiales.
- Realización de fichas médicas ocupacionales de ingreso y retiro.
- Inducción de Seguridad y Salud Ocupacional a personal nuevo (Miss C. M.)
- Envío de información para la compra de Soportes ergonómicos de laptops
- Taller de pausas activas y de molestias osteomusculares
- Otorgar informe médico sobre el estado de Salud Miss L. D., Miss V. C., A. S., Miss N. Z.
- Coordinación de exámenes ocupacionales.
- Revisión del Protocolo de personal enfermo.

Informe realizado por:

Dr. NN. NN.

Médico General

Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional Registro M.S.P.

ANÀLISIS DE MORBILIDAD, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD OCTUBRE A
DICIEMBRE 2024

ELABORADO POR:
Dr. NN. NN.

MÉDICO OCUPACIONAL

INFORME DE LA GESTIÓN REALIZADA POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD
OCUPACIONAL
MORBILIDAD COMÚN - LABORAL, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD

NUMERO DE TRABAJADORES	
OCTUBRE - NOVIEMBRE	67
DICIEMBRE	66

MORBILIDAD	
OCTUBRE	2
NOVIEMBRE	1
DICIEMBRE	2

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO OCTUBRE 2023	
CARDIOLÓGICO	NEUROLÓGICO
Dolor precordial (1)	Mareo (1)

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO NOVIEMBRE 2023
RESPIRATORIO
Rinofaringitis (1)

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO DICIEMBRE 2023	
RESPIRATORIO	NEUROLÓGICO
Rinofaringitis (1)	Mareo (1)

TIPOS DE PERMISOS

OCTUBRE		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	1	5
IESS	4	40
Médico Particular	0	0
MSP	0	0
TOTAL	2	45

DICIEMBRE		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	0	0
IESS	3	24
Médico Particular	0	0
MSP	0	0
TOTAL	3	24

ÍNDICE DE MORBILIDAD

Índice de Morbilidad	Número de Atenciones Médicas	Resultado	0.1 a 0.69	Seguimiento de casos
	Número de Trabajadores		0.70 a 1	Seguimiento, vigilancia y medidas de mitigación

OCTUBRE		
Índice de Morbilidad	$\frac{2}{67}$	0,03

NOVIEMBRE		
Índice de Morbilidad	$\frac{1}{67}$	0,01

DICIEMBRE		
Índice de Morbilidad	$\frac{2}{66}$	0,03

ÍNDICE DE AUSENTISMO LABORAL

OCTUBRE	
Índice de Ausentismo Laboral	0,39%

DICIEMBRE	
Índice de Ausentismo Laboral	0,23%

INDICADORES
DE

ACCIDENTABILIDAD

Dado que en el mes de octubre se presentó un accidente el cual fue reportado al IESS y posterior a la cita médica se archivó los indicadores de accidentabilidad

de dicho mes son los siguientes:

- Índice de Frecuencia:0.01
- Índice de Gravedad: 2.27
- Tasa de Riesgo: 1

MEDIDAS PREVENTIVAS

Vigilancia de la salud de los trabajadores sanos y vulnerables.

- Charla al trabajador accidentado para evitar lesiones futuras.
- Insistir en la asistencia al IESS cuando presenten sintomatología médica que no ceda ante la toma de medicinas

Informe realizado por:

Dr. NN. NN.

Médico General

Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional

Registro M.S.P.

- personal nuevo (Miss C. M.)
- Envío de información para la compra de Soportes ergonómicos de laptops
- Taller de pausas activas y de molestias osteomusculares
- Otorgar informe médico sobre el estado de Salud Miss L. D., Miss V. C., A. S., Miss N. Z.
- Coordinación de exámenes ocupacionales.
- Revisión del Protocolo de personal enfermo.

Informe realizado por:

Dr. NN. NN.

Médico General

Magíster en Seguridad y Salud

Ocupacional Registro M.S.P.

ANÀLISIS DE MORBILIDAD, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD OCTUBRE A DICIEMBRE 2024

ELABORADO POR:
Dr. NN. NN.
MÉDICO OCUPACIONAL

INFORME DE LA GESTIÓN REALIZADA POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL
MORBILIDAD COMÚN - LABORAL, AUSENTISMO Y ACCIDENTABILIDAD

NUMERO DE TRABAJADORES	
OCTUBRE - NOVIEMBRE	67
DICIEMBRE	66

MORBILIDAD	
OCTUBRE	2
NOVIEMBRE	1
DICIEMBRE	2

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO OCTUBRE 2023	
CARDIOLÓGICO	NEUROLÓGICO
Dolor precordial (1)	Mareo (1)

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO NOVIEMBRE 2023	
RESPIRATORIO	
Rinofaringitis (1)	

ENFERMEDADES QUE SE PRESENTARON POR APARATO AFECTO DICIEMBRE 2023	
RESPIRATORIO	NEUROLÓGICO
Rinofaringitis (1)	Mareo (1)

TIPOS DE PERMISOS

OCTUBRE		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	1	5
IESS	4	40
Médico Particular	0	0
MSP	0	0
TOTAL	2	45

DICIEMBRE		
Tipos de Permisos	Casos	Horas
Medico Ocupacional	0	0
IESS	3	24
Médico Particular	0	0
MSP	0	0
TOTAL	3	24

ÍNDICE DE MORBILIDAD

ÍNDICE DE	NOVIEMBRE		
	Índice de Morbilidad	$\frac{1}{67}$	0,01
	DICIEMBRE		
	Índice de Morbilidad	$\frac{2}{66}$	0,03
	OCTUBRE		
	Índice de Morbilidad	$\frac{2}{67}$	0,03

AUSENTISMO LABORAL

OCTUBRE	
Índice de Ausentismo Laboral	0,39%
DICIEMBRE	
Índice de Ausentismo Laboral	0,23%

Índice de Morbilidad	Número de Atenciones Médicas	Resultado	0.1 a 0.69	Seguimiento de casos
	Número de Trabajadores		0.70 a 1	Seguimiento, vigilancia y medidas de mitigación

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD

Dado que en el mes de octubre se presentó un accidente el cual fue reportado al IESS y posterior a la cita médica se archivó los indicadores de accidentabilidad de dicho mes son los siguientes:

- Índice de Frecuencia: 0.01
- Índice de Gravedad: 2.27

- Tasa de Riesgo: 1

MEDIDAS PREVENTIVAS

Vigilancia de la salud de los trabajadores sanos y vulnerables.

- Charla al trabajador accidentado para evitar lesiones futuras.
- Insistir en la asistencia al IESS cuando presenten sintomatología médica que no ceda ante la toma de medicinas

Informe realizado por:

Dr. NN. NN.

Médico General

Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional

Registro M.S.P.

ANEXO D

FPSICO 4.1 DE LA INSST

Encuesta_4_es-ES

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**

IMPRESINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

A. Puesto de trabajo

Personal técnico

Personal Administrativo

B. Tipo de contrato

Indefinido

Temporal

En práctica

C. Sexo

Femenino

Masculino

1. ¿Trabajas los sábados?

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

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

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

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

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

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

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

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (métodos y protocolos, procedimientos de trabajo...)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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

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

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

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

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

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

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

- Buenas
- Regulares
- Malas
- No tengo compañeros

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

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

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

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

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

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

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

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

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

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

- 20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, religión, raza, formación, categoría...)?**
Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca
- 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
- 22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**
Muy alta
Alta
Media
Baja
Muy baja
- 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
- 24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?**
Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
- 25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**
Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

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

- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A veces

Bastante

Mucho

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

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

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

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

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

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

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

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

Adecuadamente

Regular

Insuficientemente

No existe posibilidad de desarrollo profesional

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, MANUEL ALEJANDRO SUÁREZ MURILLO, con C.C:0907559488, autor del trabajo de titulación: “Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa en el sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador: protocolos de intervención”, previo a la obtención del grado de MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación 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.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 03 de octubre del 2025

f. _____



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“Evaluación de los riesgos psicosociales en los docentes de una Unidad Educativa en el sector rural de la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador: protocolos de intervención”.		
AUTORES:	Suárez Murillo Manuel Alejandro		
REVISOR/ TUTOR:	Dra. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Ph.D.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/ FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	3 de octubre de 2025	No. DE PÁGINAS:	115
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad ocupacional, productividad		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos Psicosociales, Evaluación de riesgos, Protocolos de intervención, Factores de Riesgos, Bienestar Laboral.		

RESUMEN/ABSTRACT

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en una población de 40 individuos de una unidad educativa, compuesta por 29 docentes y 11 administrativos. Se empleó una metodología mixta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral de las condiciones laborales y sus efectos. La recopilación de datos cuantitativos se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales: uno del Ministerio de Trabajo y el FPSICO 4.1 del INSST. El método F-Psico evalúa nueve factores clave, como el tiempo de trabajo, la carga de trabajo, la autonomía, las demandas psicológicas, la variedad del contenido del puesto, la participación, el interés por el trabajador, el desempeño del rol y las relaciones y el apoyo social. Para complementar y profundizar en la información, se realizaron ocho entrevistas focalizadas, una técnica cualitativa esencial para captar las percepciones subjetivas, vivencias y detalles específicos que los cuestionarios estructurados no pueden revelar. Este enfoque permitió identificar los factores predominantes que inciden en el bienestar y la salud del personal, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias preventivas y de mejora de las condiciones de trabajo.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593995378329	E-mail: manuel.suarez02@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
	Teléfono: 3804600	
	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	