



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,  
VINCULACIÓN Y POSGRADO**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE:**

**MAGÍSTER EN SEGURIDAD INDUSTRIAL,  
MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**TEMA:**

**“EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA MITIGAR  
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA 15 DE MARZO, DEL CANTÓN ESMERALDAS”**

**AUTOR:**

**Ing. Fabián Ernesto Farías Gámez**

**TUTOR:**

**Ing. Juan Carlos Castillo Moya Mgs.**

**Riobamba – Ecuador**

**2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**CERTIFICACIÓN**

El Tribunal de Defensa de Trabajo de titulación designado por la Comisión de Posgrado., para receptor la Defensa Privada de la investigación cuyo tema es: **"EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA MITIGAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 15 DE MARZO, DEL CANTÓN ESMERALDAS"** presentada por el maestrante: **Farías Gámez Fabián Ernesto** CERTIFICA que las observaciones realizadas por los Miembros del Tribunal se han superado, razón por la cual, se autoriza presentar el Trabajo Investigativo en la Dirección de Posgrado, para su sustentación pública.

Para constancia de la presente, firman los Miembros del Tribunal.

Riobamba, 15 de agosto 2022

Ms. Juan Carlos Castillo  
**TUTOR**

Ms. Gregory Montenegro  
**PRESIDENTE DE TRIBUNAL**

Ms. Paola Ortiz  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

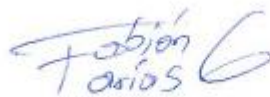
Ms. Carlos Bejarano  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **Declaración de Autoría y Cesión de Derechos**

Yo, **Fabián Ernesto Farías Gámez**, con número único de identificación **080239316-5**, declaro y acepto ser responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en el presente trabajo de titulación denominado: “Título del trabajo de titulación.” previo a la obtención del grado de Magíster en Seguridad Industrial, mención Prevención de Riesgos Laborales.

- Declaro que mi trabajo investigativo pertenece al patrimonio de la Universidad Nacional de Chimborazo de conformidad con lo establecido en el artículo 20 literal j) de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.
- Autorizo a la Universidad Nacional de Chimborazo que pueda hacer uso del referido trabajo de titulación y a difundirlo como estime conveniente por cualquier medio conocido, y para que sea integrado en formato digital al Sistema de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor, dando cumplimiento de esta manera a lo estipulado en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.

Riobamba, agosto de 2022



---

**Ing. Fabián Ernesto Farías Gámez**

**N.U.I. 0802393165**

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia y amigos por brindarme el apoyo incondicional en el transcurso de esta etapa de mi vida.

A mis docentes y tutor de tesis por haber impartido su conocimiento sin reservas, haciendo que ese esfuerzo se haya cristalizado.

## **Dedicatoria**

Este proyecto de titulación se lo dedico primero a Dios por haberme permitido cumplir una de mis metas brindándome la vida, de manera muy especial a mi querida madre Ana Bacilia Gámez Valverde, quien han sabido guiarme, brindándome consejos, apoyo y amor lo que ha permitido que llegue con éxito a la culminación de esta meta. A mi esposa e hija quienes fueron mí pilar fundamental en este proceso.

## Índice General

<b>Certificación del Tutor.....</b>	
<b>Declaración de Autoría y Cesión de Derechos .....</b>	
<b>Agradecimiento .....</b>	
<b>Dedicatoria .....</b>	
<b>Índice General.....</b>	
<b>Índice de Tablas .....</b>	
<b>Índice de Figuras.....</b>	
<b>Resumen .....</b>	
<b>Abstract.....</b>	
<b>Introducción .....</b>	<b>12</b>
<b>Planteamiento del problema .....</b>	<b>13</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>14</b>
<b>Objetivo General.....</b>	<b>15</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>16</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
1.1.    Fundamentación Teórica.....	16
1.1.1.    Riesgo Laboral .....	16
1.1.2.    Riesgo Psicosociales.....	16
1.1.3.    Riesgos Psicosociales Emergentes .....	17
1.1.4.    Principales Riesgos y Efectos Psicosociales.....	17
1.1.5.    Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial.....	18
1.2.    Antecedentes.....	18
1.3.    Fundamentación Legal.....	20
<b>Capítulo 2.....</b>	<b>23</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>23</b>

2.1.	Tipo de Estudio.....	23
2.2.	Diseño de Estudio .....	23
2.3.	Operacionalización de las variables.....	24
2.4.	Población y Muestra .....	25
2.5.	Técnicas e Instrumentos.....	25
2.5.1.	Técnica.....	25
2.5.2.	Instrumentos.....	25
2.6.	Análisis de datos .....	27
<b>Capítulo 3</b>	.....	<b>28</b>
<b>RESULTADOS</b>	.....	<b>28</b>
3.1.	Análisis de los datos obtenidos del cuestionario riesgo psicosocial.....	28
<b>Capítulo 4</b>	.....	<b>34</b>
<b>ANALISIS DE RESULTADOS</b>	.....	<b>34</b>
<b>Capítulo 5</b>	.....	<b>38</b>
<b>PROPUESTA</b>	.....	<b>38</b>
4.1.	Objetivos .....	38
4.2.	Alcance.....	38
4.3.	Propuesta de medidas para la prevención de los riesgos psicosociales .....	39
4.4.	Validación de las medidas de prevención .....	40
4.5.	Plan de acción definitivo para la prevención de riesgos psicosociales .....	42
<b>CAPITULO 6</b>	.....	<b>44</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	.....	<b>44</b>
6.1.	Conclusiones.....	44
6.2.	Recomendaciones .....	45
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b>	.....	<b>46</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Principales riesgos</i> .....	17
<i>Tabla 2. Operacionalización de las variables</i> .....	24
<i>Tabla 3. Dimensión y ritmo de trabajo</i> .....	28
<i>Tabla 4. Desarrollo de competencias</i> .....	28
<i>Tabla 5. Liderazgo</i> .....	28
<i>Tabla 6. Margen de acción y control</i> .....	29
<i>Tabla 7. Organización de trabajo</i> .....	29
<i>Tabla 8. Recuperación</i> .....	29
<i>Tabla 9. Soporte y apoyo</i> .....	30
<i>Tabla 10. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio</i> .....	30
<i>Tabla 11. Otros puntos importantes: Acoso Laboral</i> .....	30
<i>Tabla 12. Otros puntos importantes: Acoso Sexual</i> .....	31
<i>Tabla 13. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo</i> .....	31
<i>Tabla 14. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo</i> .....	31
<i>Tabla 15. Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral - Familiar)</i> .....	32
<i>Tabla 16. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional</i> .....	32
<i>Tabla 17. Otros puntos importantes: Salud auto percibida</i> .....	32
<i>Tabla 18. Propuesta para la prevención de riesgo psicosociales</i> .....	39
<i>Tabla 19. Validación de propuesta</i> .....	40
<i>Tabla 20. Plan de acción</i> .....	42



## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Carga y ritmo de trabajo</i> .....	34
<i>Figura 2. Recuperación</i> .....	35
<i>Figura 3. Condiciones del trabajo</i> .....	35
<i>Figura 4. Doble presencia (Laboral - Familiar)</i> .....	36
<i>Figura 5. Salud auto percibida</i> .....	36

## Resumen

Los riesgos laborales se encuentran presentes en todas las actividades profesionales; por lo tanto, los trabajadores siempre estarán expuestos a tener accidentes o a contraer enfermedades ocupacionales. Por esta razón la Unidad Educativa 15 de Marzo del Cantón Esmeraldas, con la finalidad de conocer el estado de salud físico, mental y social de los docentes ha permitido que se evalué, con el fin de proponer medidas preventivas que permitan mejorar sus condiciones laborales.

En la presente investigación, se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador, mismo que consta de 8 dimensiones que están constituida por 58 ítems las cuales son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes permitiendo evaluar factores de riesgos psicosociales que pueden producir daño a la salud de los docentes.

Luego de aplicar el cuestionario se identificó las dimensiones en las que los docentes sufren mayor afectación las cuales son: carga y ritmo de trabajo con un 42%, recuperación con un 57% y otros puntos importantes con un resultado del 51%. Una vez realizada esta evaluación e identificación se creó un plan de acción constituido por 14 actividades y en el cual se detalla: periodicidad, responsables de ejecución y las observaciones necesarias para implementar este plan, con lo cual se asegura que los riesgos psicosociales presentes en los docentes se minimicen, mejorando la calidad de vida de todos ellos.

**Palabras claves:** *Riesgos Laborales, Accidentes, Enfermedades Ocupacionales, Condiciones Laborales, Salud.*

## Abstract

Occupational risks are present in all professional activities; therefore, workers will always be exposed to accidents or occupational diseases. For this reason, The Educational Institution “15 de Marzo” high-school of Esmeraldas city, in order to know the state of physical, mental and social health of teachers, has allowed them to be evaluated to propose preventive measures that allow improving their working conditions.

In the present investigation, the psychosocial risk assessment questionnaire of the Ministry of Labor of Ecuador was applied, which had 8 dimensions that are made up of 58 items, which are: workload and pace, development of skills, leadership, margin of action and control, organization of work, recovery, support and other important points allowing the evaluation of psychosocial risk factors that can cause damage of teacher’s health.

After applying the questionnaire, the dimensions in which teachers suffer the most were identified: workload and pace of work with 42%, recovery with 57% and other important points with a result of 51%. Once this evaluation and identification was carried out, an action plan was created, consisting of 14 activities which are detailed: periodicity, responsible for execution and the necessary observations to implement this plan, with this it is ensured that the psychosocial risks present in teachers are minimized, improving the quality of life of all of them inside and outside the educational institution.

**Keywords:** *Occupational Risks, Accidents, Occupational Diseases, Working Conditions, Health.*



DANILO RENEE  
YEPEZ OVIEDO

Reviewed by:  
Danilo Yépez Oviedo  
English professor UNACH  
0601574692

## **Introducción**

En un mundo cambiante y complejo se ha modificado las formas de trabajo en especial en las instituciones educativas. La labor académica sufrió un cambio ante la pandemia que atraviesa el mundo generando que la educación se realice de forma virtual, pese a la poca preparación de los docentes se tuvieron que adaptar en procesos de enseñanza para permitir la continuidad del aprendizaje desde casa durante la emergencia y enfrentar desafíos, esto ha generado aumento de riesgo psicosocial en la parte educativa; los cuales se evaluará por medio del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales; planteado por el Ministerio del Trabajo, se ejecutará en todos los integrantes de la plana docente para conocer los puntos de actuación del plan de acción con el cual se atenuará los riesgos encontrados.

La investigación se la realiza para conocer los tipos de riesgos psicosociales a los cuales están expuesto los docentes de la Unidad Educativa 15 de Marzo, debido a varios factores como la carga horaria, clases virtuales, tutorías fuera de jornada laboral y registro de calificaciones en el sistema, para saber la problemática generada por daños a la salud en la parte física, mental y social; con esto se podrá intervenir y realizar una mejora en la plana docente para mitigar los impactos negativos generados por los riesgos psicosociales.

## **Planteamiento del problema**

Los factores de riesgo psicosociales en la salud de los trabajadores es un tema de suma importancia; se relaciona con el estrés (Moreno Jiménez , 2011), la insatisfacción laboral, dificultad de relacionamiento, desmotivación, depresión, problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares (Benavides, y otros, 2002).

Por consiguiente, los docentes de la unidad educativa 15 de Marzo se ven expuesto a diversos riesgos laborales, siendo el psicosocial uno de los más preocupantes por cuanto tiene que trabajar en espacios reducidos, con una carga de trabajo que requiere mucha atención y concentración; con muy poco tiempo para la entrega de resultados, lo que podría dar origen al apareamiento de enfermedades ocupacionales como estrés, fatiga, carga mental, insatisfacción laboral, cansancio, síndrome del túnel carpiano, síndrome de burnout, entre otros.

Es así como surge la necesidad de realizar el estudio sobre evaluación de los riesgos psicosociales a los docentes de la unidad educativa 15 de Marzo, investigación que ha permitido conocer el grado de afectación en la que se encuentran laborando dichos trabajadores y de ser necesario se tomen las medidas preventivas para mejorar las condiciones laborales y su estado de salud, considerando que no todas las personas son iguales y que perciben de manera diferente las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo cada una de manera individual y diferente, todo de acuerdo a la situación que se exponga.

**¿Cómo inciden los riesgos psicosociales en la salud de los docentes de la Unidad Educativa 15 de Marzo, del cantón de Esmeraldas?**

## **Justificación**

Los profesionales de la educación se consideran el colectivo con mayor tendencia a sufrir trastornos psicosomáticos relacionados a factores psicosociales propios de su actividad laboral ante condiciones de trabajo adversas. (Ugt, 2015)

El propósito de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosocial que están expuesto en los docentes de la Unidad Educativa 15 de Marzo. Su finalidad está orientada en proponer medidas preventivas que permitan un mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, disminuyendo la exposición a los riesgos generados por los factores psicosociales presentes que permitan mejorar la calidad de vida del docente.

La necesidad de este estudio se enfoca en el aporte científico y social que le brindara a la institución educativa, implementar un plan de acción para mitigar los riesgos psicosociales presentes en los docentes. Un plan de acción psicosocial garantiza un entorno laboral más armónico y por ende asegura el eficiente rendimiento de la actividad laboral docente. (Tumbaco, 2015)

Según estadísticas de la UNESCO (Robalino & Korner, 2006) donde se evidencia altos niveles de estrés (47%) y síndrome de burnout (29,2%) en docentes ecuatorianos, lo cual resulta imprescindible abordar esta investigación. Constituyendo un punto de partida para determinar las incidencias de las condiciones de trabajo en la salud de los docentes de la unidad Educativa 15 de Marzo.

### **Objetivo General**

- Evaluar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de la Unidad Educativa 15 de Marzo, del cantón Esmeraldas, con la finalidad de elaborar un plan de acción que permita mitigar estos riesgos.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosociales que están expuesto los docentes de la unidad educativas 15 de Marzo, del cantón Esmeraldas.
- Analizar los resultados de los riesgos psicosociales encontrados en cada dimensión del cuestionario.
- Elaborar una propuesta de medidas de control mediante el planteamiento de actividades para los factores de riesgo psicosociales preponderantes.

### **Hipótesis**

Los riesgos psicosociales en los docentes de la unidad educativa 15 de marzo, del cantón Esmeraldas influyen en la salud.

# CAPÍTULO 1

## MARCO TEÓRICO

### **1.1.Fundamentación Teórica**

Los riesgos psicosociales se han convertido en foco central de análisis dentro de las instituciones educativas los cuales se han intentado controlar y mitigar, éste fenómeno aumento por el cambio de la presencialidad a modo virtual el cual ha generado estrés, problemas en la salud e inseguridad contractual. (Rosero & Álvarez , 2012)

#### **1.1.1. Riesgo Laboral**

Es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño. (Barba, Fernández, Morales, & Rodríguez, 2014)

(Benlloch, Ureña, & Puigdengolas, 2015) define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. El riesgo se valorará su gravedad, mediante la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. El riesgo laboral estaría relacionado a las actividades cotidianas realizadas dentro del área de trabajo, las cuales pueden ser originadas de forma física, social o psíquica, aumentando su probabilidad de ocurrencia al no tomar las medidas necesarias para disminuir su peligro.

#### **1.1.2. Riesgo Psicosociales**

Los riesgos psicosociales son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. Son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes. (Jiménez & León , 2010).

Según (INSST, 2018) define a los riesgos psicosociales como aspectos del diseño y gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen potencial para causar daños psicológicos o físicos.



Se podría decir que los hechos y situaciones que se nombran como riesgos psicosociales tienden a afectar a los trabajadores, causándole estrés, cansancio y desgaste físico generada dentro del ambiente laboral.

### 1.1.3. Riesgos Psicosociales Emergentes

La violencia, acoso laboral, trabajo temporal, intensificación en el ritmo de trabajo y en la complejidad de la tarea, horarios irregulares, sensación de inseguridad. Estos riesgos psicosociales afectan, en mayor o menor medida, a todas las profesiones y a todos los trabajadores y aunque todavía no hay mucha conciencia y conocimiento sobre la importancia de dichos riesgos, poco a poco se va aceptando que pueden tener efectos considerables en la salud, el absentismo y el rendimiento de los trabajadores. (Sierra, 2007)

### 1.1.4. Principales Riesgos

*Tabla 1. Principales riesgos*

<b>Riesgos</b>	<b>Descripción</b>
Estrés	Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo (Europea C. , 1999)
Violencia Laboral	La violencia como la acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo" (OIT, Seguridad y Salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. Debate expuesto para la comisión Empleo y Política Social, 2006)
Acoso Laboral	Forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla (Europea C. c., 2001)
Inseguridad Contractual	El Ecuador a raíz de la pandemia aumento la tasa de desempleo, lo cual ha generado preocupación en los empleados públicos y privados.
Burnout	Síndrome de agotamiento emocional, despersonalizado y reducida realización personal que puede aparecer en personal que trabajan con gente de alguna forma (Maslach & Jackson, 1981)

Elaborado por: Fabián Farías

### **1.1.5. Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial**

El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. (Ministerio de Trabajo, 2018)

### **1.2. Antecedentes**

Se recopiló artículos, ensayos y proyectos sobre afectaciones de las docentes causadas por riesgo psicosocial, las cuales justifican que se realice esta investigación para ayudar a reducir conflictos y aumentar el rendimiento de los profesores de las unidades educativas.

En la ciudad de Lleida en Cataluña se aplicó el test riesgo psicosocial a una muestra de 501 profesores de educación secundaria donde el 5,8% padecían ansiedad, 5,0% ansiedad-depresión y 3,2% estrés, donde el 7% de la población de estudio estaban en tratamiento farmacológico antidepresivo y ansiolítico. (Galdeano, Godoy, & Cruz, 2007)

(Villaruel, Lira, Vergara, & Aravena, 2015) en su revista nos habla sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo son variados. Chile aplicó un screening a partir de indicadores de agotamiento emocional, distancia emocional, sensación de falta de logro, síntomas generales de ansiedad/depresión; donde se obtuvo los siguientes resultados 26.6% de los docentes presentó agotamiento emocional, 20.1% distancia emocional y un 28.6% sensación de falta de logro. En relación con la sintomatología ansiosa y depresiva, sólo un 6% de los docentes presenta altos niveles.

El estudio ejecutado por (Liu & Onwegbuzie, 2012) recopiló datos en la provincia de Jilin de China y 510 maestros participaron en la encuesta donde el 40,4% de los docentes encuestados informaron que probablemente o con certeza dejarían la profesión, por otra ocupación si surgiera la oportunidad. Las posibles razones de la intención de los docentes

sería por un alto nivel de estrés, salario bajo, gran carga de trabajo, descansos y vacaciones inadecuados.

Se realizó un estudio a maestros noruegos donde la insatisfacción laboral, el cansancio, carga laboral relacionado con el trabajo fueron claros índices de factores de riesgo psicosocial, consecuencias del estrés; se efectuó entrevistas cualitativas con 30 profesores activo y cuatro profesores jubilados. Los encuestados informaron de una alta insatisfacción en el trabajo, estrés y agotamiento severo. (Skaalvik & Sidsel, 2015)

Mediante un estudio cuantitativo en los docentes del nivel medio básico de Guadalajara México, en una muestra representativa de 360 maestros, donde se identificó un 43.7% con agotamiento emocional, un 40.3% en baja realización personal, y un 13.3%, con despersonalización demostrando que existe presencia de factores psicosocial en los espacios laborales educativos. (Aldrete, Gonzalez, & Preciado, 2008)

La Unidad Educativa Tosagua de la provincia de Manabí efectuó una investigación sobre las afectaciones en los docentes la cual se evidencio problemas psicosociales siendo el estrés el de mayor presencia y luego se desencadena el burnout siendo estos el precio que se paga por los esfuerzos realizado para cumplir con las actividades cotidianas en el área de docencia. (Niemes & Barreto, 2017)

Es así, que ante este escenario se puede evidenciar que el estudio sobre los factores de riesgo psicosocial en los docentes es indispensable. Los hallazgos registrados en investigaciones nacionales e internacionales coinciden en que los principales riesgos psicosociales encontrados son estrés, ansiedad, carga laboral, depresión lo cual da origen a problemas como ausentismos por parte de los docentes al no contar con procedimientos adecuados para mitigar los riesgos encontrados en las unidades educativas.

### **1.3.Fundamentación Legal**

La legislación del Ecuador en la prevención de los riesgos laborales está conformada por diversos estatutos legales tanto nacionales como internacionales; los cuales se tendrán que aplicar para mejorar el estilo de vida de sus habitantes.

- **Legislación Nacional**

La Constitución del Ecuador siendo un conjunto de normas jurídicas que regulan al estado e instituciones nos manifiesta en su artículo 326, numeral 5 que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República, 2008)

Nos indica que los representantes de las instituciones deberán brindar espacios y ambientes saludables donde los trabajadores puedan ejecutar sus actividades cotidianas sin perjudicar su integridad física y mental.

En el Código de trabajo encontramos el artículo 410 donde los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. (Ministerio del Trabajo, 2017)

Este artículo habla sobre que los empleadores están obligados a salvaguardar la vida de los trabajadores ofreciéndole condiciones de trabajo no estén inmerso a peligros.

El Acuerdo Ministerial 0082 del (Ministerio del Trabajo, 2017) art. 9 Del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales plantea a las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El presente artículo indica sobre erradicar la discriminación y muestra la obligatoriedad que tienen las instituciones de ejecutar programas de prevención de riesgo psicosocial para preservar la salud de los trabajadores.

- **Acuerdo Internacionales**

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, Decisión 584 nos indica en su artículo 4 que los países miembros de la comunidad andina deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores.

Así mismo el artículo 11 nos habla que en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Basándose en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. (Comunidad Andina, 2003)

La Organización Internacional del Trabajo, se centra a los factores de riesgo psicosociales ya que son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas, estos factores están presentes en todos los centros de trabajo y en todos los sectores de la actividad humana. (OIT, 2018)

Los empleadores al mejorar los sitios de trabajo obtendrán un mayor índice de productividad y una menor probabilidad de accidentabilidad, ya que los riesgos no se pueden eliminar solo se los puede controlar (fuente, medio y receptor).

#### **1.4.Medición de Hipótesis**

Para hacer la verificación de la hipótesis se aplicará la prueba de t-student porque la muestra es menor a treinta (Mendenhall, Beaver, & Beaver, 2010) (p.387), la ecuación es la siguiente:

**Formula N° 01:**  $t = (\bar{x} * \sqrt{n}) \div \delta$

Donde:

- $\bar{x}$  es la media aritmética
- $n$  es el tamaño de la muestra
- $\sigma$  es la desviación estándar de las diferencias entre las muestras dependientes.

Por otra parte, se debe calcular la desviación estándar de las muestras, mediante la aplicación de la siguiente ecuación:

**Formula N° 02:**  $\delta = \sqrt{(x - \bar{x})^2 / n-1}$

Los grados de libertad ( $gl$ ), se determinan mediante la siguiente ecuación:  $gl=n-1$ . Para aceptar la hipótesis, se requiere que el valor t-student calculado ( $tc$ ) sea mayor al valor de t-student de tablas ( $tt$ ), Anexo:  $tc > tt$

## **Capítulo 2**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1. Tipo de Estudio**

El presente trabajo es de tipo descriptivo por lo que permite recolectar información de forma independiente para conocer factores psicosociales que afectan a los docentes de la “Unidad Educativa 15 de Marzo”.

#### **2.2. Diseño de Estudio**

El presente trabajo es una investigación pre-experimental por la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial misma que permite describir variables y analizar su incidencia dentro del campo educativo.

Se realizó bajo una modalidad de campo, debido a que la investigación se efectuó en el lugar donde los docentes desarrollan sus actividades laborales.

### 2.3.Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de las variables

Categoría	Concepto	Variable	Indicadores
Riesgos Psicosociales	(Gill-Monte, López, & Sánchez, 2016) Define los riesgos psicosociales como escenarios de trabajo, relacionadas con la dirección, el diseño y la organización, siendo un contexto organizacional y social.	<b>Independiente:</b> Evaluación de riesgo psicosocial en Espacios Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga y Ritmo de Trabajo</li> <li>• Desarrollo de Competencias</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Margen de Acción y Control</li> <li>• Organización del Trabajo</li> <li>• Recuperación</li> <li>• Soporte y Apoyo</li> <li>• Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Adicción al Trabajo, Condiciones de Trabajo, Doble Presencia (Laboral-Familiar), Estabilidad Laboral y Emocional, Salud auto percibida</li> </ul>
Salud	(Organización mundial de la Salud, 2013)se refiere a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades”.	<b>Dependiente:</b> Efectos en la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipertensión Arterial</li> <li>• Desórdenes Afectivos</li> <li>• Alteraciones Metabólicas</li> <li>• Insomnio</li> <li>• Ansiedad</li> <li>• Pérdida de Apetito</li> <li>• Fatiga</li> <li>• Dolores Musculares</li> <li>• Depresión</li> <li>• Estrés</li> <li>• Frustración</li> <li>• Irritabilidad</li> </ul>

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)  
Elaborado por: Fabián Farías



## 2.4. Población y Muestra

La población estuvo conformada por 53 docentes, 44 mujeres y 9 hombres, entre edades de 25 a 60 años, de la Unidad Educativa Fiscal 15 de marzo, de la provincia de Esmeraldas, de la población mencionada no es posible ejecutar cálculos de muestra por no ser representativa por tanto se trabajó con todos los docentes de la institución.

## 2.5. Técnicas e Instrumentos

### 2.5.1. Técnica

**Observación directa:** Técnica que permitió identificar el entorno laboral, las circunstancias en las que laboran los docentes, para tomar información y registrarla para su análisis.

**Inspección general:** Técnica que permitió conocer la institución y las áreas de trabajo donde se desenvuelven los docentes.

### 2.5.2. Instrumentos

**Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales:** Elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo de Ecuador. Consta de 58 preguntas divididas en 8 dimensiones.

Tabla 3. Definición de las dimensiones

Dimensión	Definición
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
<b>Desarrollo de competencias</b>	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
<b>Liderazgo</b>	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar,

		proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
<b>Margen de acción y control</b>		Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).
<b>Organización del trabajo</b>		Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
<b>Recuperación</b>		Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.
<b>Soporte y apoyo</b>		Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.
<b>Otros puntos importante</b>	<b>Acoso discriminatorios</b>	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
	<b>Acoso laboral</b>	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
	<b>Acoso sexual</b>	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.

	<b>Adicción al trabajo</b>	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
	<b>Condiciones del Trabajo</b>	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
	<b>Doble presencia (laboral – familiar)</b>	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.
	<b>Estabilidad laboral y emocional</b>	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
	<b>Salud auto percibida</b>	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018)

Elaborado por: Fabián Farías

## 2.6. Análisis de Datos

El análisis estadístico se realizó en el programa Microsoft Excel, que permitió elaborar cuadros y gráficos con los resultados cuantitativos del cuestionario aplicado.

Los resultados obtenidos en las dimensiones evaluadas, se clasifican en los rangos bajo, medio y alto según la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

## Capítulo 3

### RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de los datos obtenidos del cuestionario riesgo psicosocial

Tabla 4. Carga y ritmo de trabajo

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	17	32,08%
Riesgo medio	14	26,42%
Riesgo alto	22	41,50%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

#### Análisis

De acuerdo a la dimensión de carga y ritmo de trabajo, se establece que los docentes presentan 41,50% de riesgo alto, 26,42% riesgo medio y 32,08% riesgo bajo, los docentes están expuesto a gran cantidad de trabajo.

Tabla 5. Desarrollo de competencias

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	43	81,13%
Riesgo medio	10	18,87%
Riesgo alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

#### Análisis

En relación la dimensión de desarrollo de competencia se establece que el 81,13% de los docentes presentan un riesgo bajo y 18,87% presenta riesgo medio.

Tabla 6. Liderazgo

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	39	73,58%
Riesgo medio	11	20,75%
Riesgo alto	3	5,66%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

La dimensión de liderazgo evidencia que 73,58% los docentes presentan un riesgo bajo el 20,75% se encuentra en riesgo medio y el 5,66% riesgo alto.

Tabla 7. Margen de acción y control

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	36	67,92%
Riesgo medio	15	28,30%
Riesgo alto	2	3,77%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

La dimensión de margen de acción y control según los docentes se encuentran en riesgo bajo con 67,92%, seguido del riesgo medio con 28,30% y 3,77% riesgo alto.

Tabla 8. Organización de trabajo

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	52	98,11%
Riesgo medio	1	1,89%
Riesgo alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

En esta dimensión se obtuvo un riesgo bajo del 98,11% es decir los docentes tienen tiempo para realizar una adecuada planificación del trabajo.

Tabla 9. Recuperación

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	1	1,89%
Riesgo medio	22	41,51%
Riesgo alto	30	56,60%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

Sobre la dimensión de recuperación se obtuvo un riesgo alto 56,60% es decir los docentes no pueden descansar adecuadamente, mientras tanto 41,51% se encuentran en riesgo medio y 1,89% en riesgo bajo, se muestra que tienen problemas para relajarse.

Tabla 10. Soporte y apoyo

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	30	56,60%
Riesgo medio	21	39,62%
Riesgo alto	2	3,77%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

El 56,60% de los docentes encuentran en riesgo bajo es decir cuentan con apoyo de las autoridades, mientras el 39,62% perteneciente a riesgo medio denotan tener un apoyo parcial y 3,77% no tienen apoyo dentro de la institución

Tabla 11. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	47	88,68%
Riesgo medio	6	11,32%
Riesgo alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

No se muestra acoso discriminatorio en la unidad educativa el 88,68% de los docentes se encuentran en riesgo bajo mientras 11,32% pertenecen a riesgo medio.

Tabla 12. Otros puntos importantes: Acoso Laboral

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	32	60,38%
Riesgo medio	21	39,62%
Riesgo alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

La dimensión de acoso laboral no se evidencia dentro de la unidad educativa por lo que se obtuvo un riesgo bajo del 60,38% y un riesgo medio 39,62%.

*Tabla 13. Otros puntos importantes: Acoso Sexual*

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	38	71,70%
Riesgo medio	14	26,42%
Riesgo alto	1	1,89%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

No se evidencia acoso sexual dentro de los docentes por lo que se obtuvo un riesgo bajo de 71,70%; mientras 26,42% y 1,89% pertenecientes a riesgo medio y alto se ha sentido el acoso sexual de alguna manera.

*Tabla 14. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo*

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	43	81,13%
Riesgo medio	10	18,87%
Riesgo alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

Los docentes de la unidad educativa no muestran adicción al trabajo por lo que se obtuvo 81,13% de riesgo bajo mientras el 18,87% perteneciente a riesgo medio podría generar algún malestar.

*Tabla 15. Otros puntos importantes: Condiciones de trabajo*

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	17	32,08%
Riesgo medio	27	50,94%
Riesgo alto	9	16,98%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

Las condiciones de trabajo que presta la institución no son adecuadas por lo que se obtuvo 50,94% riesgo medio, 32,08% riesgo bajo y 16,98% riesgo alto.

Tabla 16. Otros puntos importantes: Doble presencia (Laboral - Familiar)

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	13	24,53%
Riesgo medio	28	52,83%
Riesgo alto	12	22,64%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

En su gran mayoría los docentes mezclan la parte laboral con lo familiar, esto muestran los resultados obtenidos de 24,53%, 52,83% y 22,64% pertenecientes a riesgo bajo, medio y alto respectivamente.

Tabla 17. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	48	90,57%
Riesgo medio	5	9,43%
Riesgo alto	0	0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

## Análisis

La estabilidad laboral y emocional de los docentes no representa mayor problema dentro de la institución ya que se obtuvo 90,57% de riesgo bajo y 9,43% riesgo medio.

Tabla 18. Otros puntos importantes: Salud auto percibida

Descripción	Cantidad	Porcentajes
Riesgo bajo	7	13,00%
Riesgo medio	36	67,92%
Riesgo alto	10	18,87%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo



## Análisis

En la dimensión de salud auto percibida el 67,92% de los docentes presentan un nivel de riesgo medio, el 18,87% se exponen a un nivel de riesgo alto y el 13,00% a un nivel bajo.

Es decir, presentan problemas en la salud.

### 3.2. Valoración de Hipótesis

Tabla 19. Valoración de aceptabilidad de hipótesis

	Numero de Pregunta	SI	NO	x	$\bar{x}$	$x-\bar{x}$	$(x-\bar{x})^2$
n=	1	36	17	36	30,93	5,07	25,76
	2	53	0	53	30,93	22,07	486,94
	3	39	14	39	30,93	8,07	65,07
	4	36	17	36	30,93	5,07	25,67
	5	48	5	48	30,93	17,07	291,27
	6	43	10	43	30,93	12,07	145,60
	7	37	16	37	30,93	6,07	36,80
15	8	12	41	12	30,93	-18,93	358,47
	9	9	44	9	30,93	-21,93	481,07
	10	3	50	3	30,93	-27,93	780,27
	11	8	45	8	30,93	22,93	525,94
	12	12	41	12	30,93	-18,93	358,47
	13	30	23	30	30,93	-0,93	0,87
	14	48	5	48	30,93	17,07	291,27
	15	50	3	50	30,93	19,07	363,54
<b>PROMEDIO</b>				30,93	<b>TOTAL</b>	4236,93	

Elaborado por: Fabián Farías

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

$\sigma =$	17,40
------------	-------

$$t = \frac{\bar{x} \sqrt{n}}{\sigma}$$

$tc =$	6,89
--------	------

Calculando los grados de libertad ( $gl$ ):  $gl = n - 1 = 15 - 1 = 14$

Obteniendo los grados de libertad ( $gl = 4$ ) y un margen de error del 5 % (0,05), obtenemos el valor de t-student (Anexo F)  $tt = 2,145$

Para aceptar la hipótesis alterna, se requiere que el valor t-student calculado ( $tc$ ) sea mayor al valor de t-student de tablas:  $tc > tt$   $6,89 > 2,145$

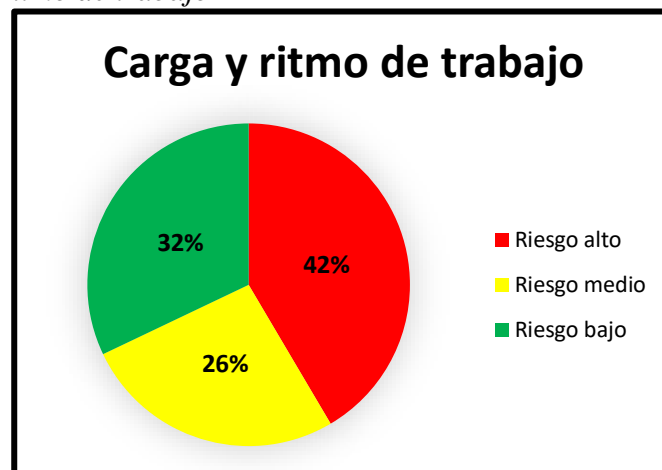
## Capítulo 4

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos del cuestionario de riesgos psicosociales aplicado a los docentes de la Unidad Educativa 15 de Marzo, se resaltan en este importante apartado de la investigación datos significativos.

En la dimensión que corresponde a carga y ritmo de trabajo se evidencia que un alto porcentaje de docentes están expuesto a sobrecarga de trabajo en sus jornadas laborales, lo que le ha causado problemas de estrés y tensión. En la figura 1 observaremos los porcentajes obtenidos dentro de la institución

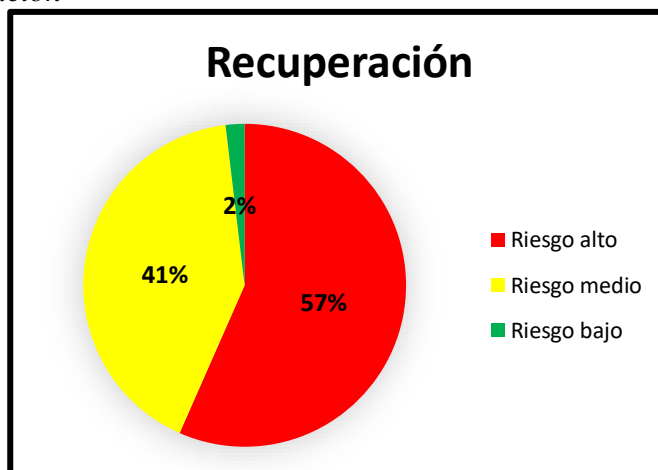
*Figura 1. Carga y ritmo de trabajo*



Elaborado por: Fabián Farías  
Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

En referencia a la dimensión de recuperación la totalidad de docentes presenta un nivel de riesgo alto, este resultado obedece a las jornadas de trabajo y tutorías que cumplen los docentes en el transcurso de la semana de labores lo cual origina cansancio al no contar con tiempo prudenciales para descansar.

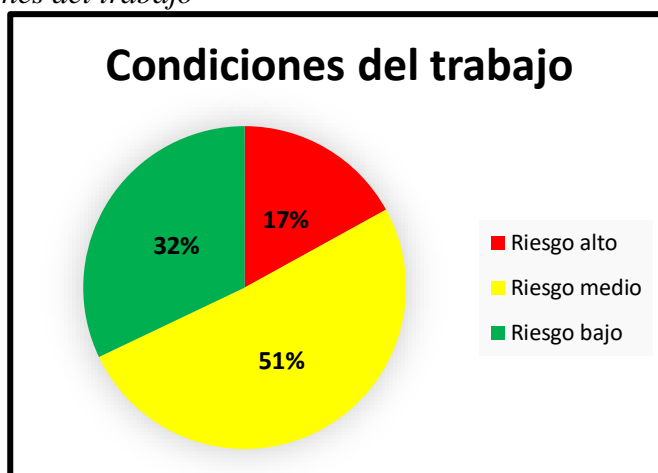
Figura 2. Recuperación



Elaborado por: Fabián Farías  
Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

En la dimensión otros puntos importantes relacionados a las condiciones del trabajo, un alto porcentaje de profesores está expuesto a un nivel de riesgo medio. Esta situación se evidencia por deficiente iluminación en las aulas y laboratorios, sanitarios en mal estado y falta de mantenimiento en la infraestructura, por lo cual los docentes muestran inconformidad en aspecto de índole laboral.

Figura 3. Condiciones del trabajo

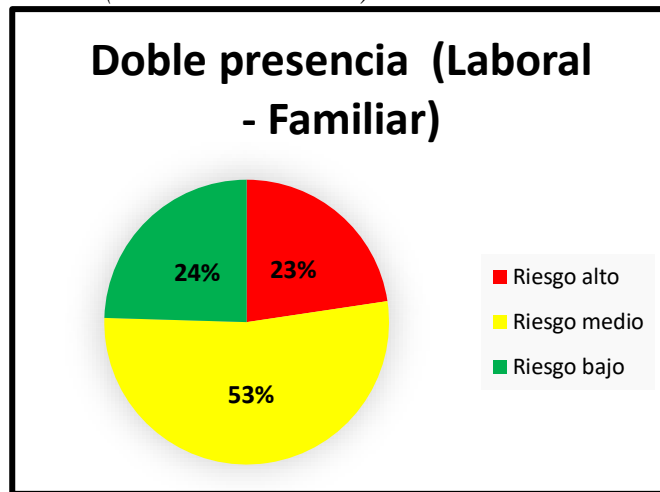


Elaborado por: Fabián Farías  
Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

En este mismo sentido la dimensión doble presencia se percibe que un alto porcentaje de los docentes están expuestos a un nivel de riesgo medio, debido a que no

pueden compartir el tiempo suficiente con sus familias, afectando de alguna manera las relaciones intra familiares.

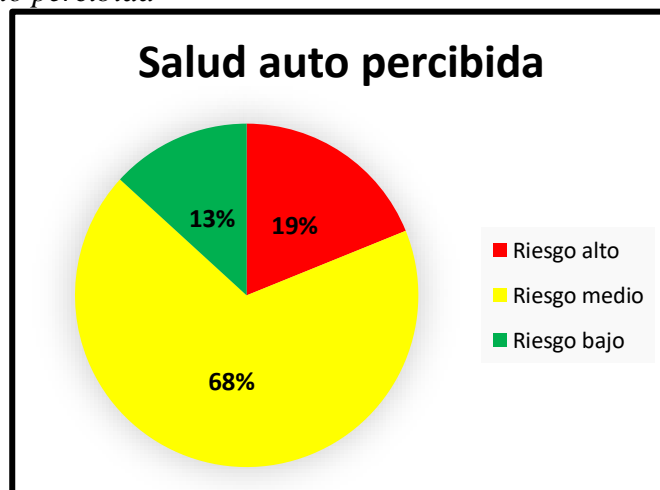
*Figura 4. Doble presencia (Laboral - Familiar)*



Elaborado por: Fabián Farías  
Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

Se destaca también en lo que se refiere a la salud auto percibida un alto porcentaje de docentes tienen un nivel de riesgo medio, estos resultados se deben a la apreciación que cada docente tiene al respecto de su salud como se siente a diario y a las condiciones para laborar.

*Figura 5. Salud auto percibida*



Elaborado por: Fabián Farías  
Fuente: Docentes Unidad Educativa 15 de Marzo

Las dimensiones analizadas nos ayudaran a realizar una propuesta para obtener un plan de mejora a los riesgos psicosociales encontrados en la institución, lo cual será favorable dentro del desarrollo de los docentes.

## **Capítulo 5**

### **PROPUESTA**

Este proyecto tiene como finalidad identificar la situación actual de la Unidad Educativa 15 de Marzo en cuanto a riesgos psicosociales. La propuesta está elaborada con base a los resultados obtenidos en los análisis estadísticos donde se evidenció que las dimensiones con mayor afectación fueron: carga de trabajo, recuperación, condiciones de trabajo, doble presencia (laboral – familiar) y salud auto percibida.

Las actividades y técnicas fueron planteadas luego de interactuar con cada uno de los docentes, lo cual nos ayudó a realizar una propuesta de mejora en los factores de riesgos encontrados en la institución, que permitirá mejorar las condiciones laborales y el desempeño de los educadores.

#### **4.1.Objetivos**

Aportar con el desarrollo de una cultura organizacional saludable enfocada al cumplimiento de actividades que permitan mejorar el desempeño de los docentes.

Reducir los riesgos psicosociales de los catedráticos de la Unidad Educativa 15 de Marzo, socializando las medidas preventivas para mejorar la calidad de vida de los docentes.

#### **4.2.Alcance**

Partiendo de la limitación que se observa en el país al poco o casi nulo abordaje de los riesgos psicosociales en el entorno laboral y de manera particular, con relación a la condición de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa 15 de Marzo, con el fin de situar a la presente propuesta, se ve la necesidad de puntualizar en algunos aspectos conceptuales que permitirán abordar de mejor manera las medidas de prevención.

### 4.3. Propuesta de medidas para la prevención de los riesgos psicosociales

Por cada dimensión se identifican medidas organizativas que vayan orientadas a mitigar la exposición de los docentes a estos factores de riesgo.

Tabla 20. Propuesta para la prevención de riesgo psicosociales

Dimensiones		Actividades
Carga y ritmo de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una planificación de trabajo para que los docentes puedan organizar su actividad durante la jornada laboral.</li> <li>• Capacitar a los docentes en pedagogía de enseñanza para que puedan impartir de mejor manera sus conocimientos.</li> <li>• Difundir oportunamente los lineamientos de cada área para agilizar el trabajo de los docentes.</li> </ul>
Recuperación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los docentes sobre pausas activas para mejorar su desempeño y reducir la fatiga.</li> <li>• Realizar paseos anuales como medio de distracción para los docentes.</li> <li>• Respetar el tiempo libre de los docentes dedicándolo a asuntos personales.</li> </ul>
Otros puntos importantes	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar mantenimiento de la iluminación de aulas, bibliotecas, oficinas y laboratorios de la unidad educativa.</li> <li>• Habilitar baterías sanitarias exclusivas para docentes y personal administrativo.</li> <li>• Ejecutar reuniones en equipos para mejorar el ambiente laboral.</li> </ul>
	Doble presencia (Laboral – Familiar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuir el tiempo para no mezclar lo laboral con lo familiar.</li> <li>• Apoyar con horarios flexibles a los docentes que reporten incidentes familiares o personales, previamente justificados.</li> <li>• Atender a los padres de familia dentro de la jornada laboral.</li> </ul>
	Salud auto percibida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotar a los docentes de asientos ergonómicos para mejorar las posturas.</li> <li>• Capacitar a los docentes en medidas de prevención de riesgo psicosocial.</li> <li>• Implementar un departamento de atención médica a los docentes.</li> </ul>

Elaborado por: Fabián Farías

Fuente: Propia

#### 4.4. Validación de las medidas de prevención

De acuerdo con el método de Delphi se evaluará la factibilidad de las medidas de prevención, la misma que tiene un coeficiente de concordancia de 0,7; se solicitará a los docentes que valoren cada actividad con una escala 1 y 0, para luego seleccionar los criterios que se encuentren por encima del coeficiente planteado para realizar el plan de acción definitivo.

*Tabla 21. Validación de propuesta prevención de riesgo psicosocial*

Propuesta de prevención de riesgos psicosociales		Acepto	No acepto	Vo	Selección
N°	Actividades	Carga y ritmo de trabajo			
1	Realizar una planificación de trabajo para que los docentes puedan organizar su actividad durante la jornada laboral.	50	3	0,94	X
2	Capacitar a los docentes en pedagogía de enseñanza para que puedan impartir de mejor manera sus conocimientos.	51	2	0,96	X
3	Difundir oportunamente los lineamientos de cada área para agilizar el trabajo de los docentes.	49	4	0,92	X
N°	Actividades	Recuperación			
1	Capacitar a los docentes sobre pausas activas para mejorar su desempeño y reducir la fatiga.	51	2	0,96	X
2	Realizar paseos anuales como medio de distracción para los docentes.	19	34	0,36	
3	Respetar el tiempo libre de los docentes dedicándolo asuntos personales.	47	6	0,89	X
N°	Actividades	Otros puntos importantes (Condiciones de trabajo)			
1	Realizar mantenimiento de la iluminación de aulas, bibliotecas, oficinas y laboratorios de la unidad educativa.	49	4	0,92	X
2	Habilitar baterías sanitarias exclusivas para docentes y personal administrativo.	45	8	0,85	X



<b>3</b>	Ejecutar reuniones en equipos para mejorar el ambiente laboral.	42	11	0,79	X
<b>N°</b>	<b>Actividades</b>	<b>Otros puntos importantes (Doble presencia Laboral - Familiar)</b>			
<b>1</b>	Distribuir el tiempo para no mezclar lo laboral con lo familiar.	48	5	0,91	X
<b>2</b>	Apoyar con horarios flexibles a los docentes que reporten incidentes familiares o personales, previamente justificados.	39	14	0,74	X
<b>3</b>	Atender a los padres de familia dentro de la jornada laboral.	40	13	0,75	X
<b>N°</b>	<b>Actividades</b>	<b>Otros puntos importantes (Salud auto percibida)</b>			
<b>1</b>	Dotar a los docentes de asientos ergonómicos para mejorar las posturas.	44	9	0,83	X
<b>2</b>	Capacitar a los docentes en medidas de prevención de riesgo psicosocial.	50	3	0,94	X
<b>3</b>	Implementar un departamento de atención médica a los docentes.	40	13	0,75	X

Elaborado por: Fabián Farías  
Fuente: Propia

#### 4.5. Plan de acción definitivo para la prevención de riesgos psicosociales

En esta sección se presentará el plan de acción definitivo de acuerdo con cada una de las medidas seleccionada por los docentes de la Unidad Educativa 15 Marzo.

Tabla 22. Plan de acción

Contextualización	Actividad	Periodicidad	Responsable	Observación
El presente plan de acción tiene como objetivo principal, minimizar los factores de riesgos psicosociales que se presentan en la unidad educativa 15 de marzo	Realizar una planificación de trabajo para que los docentes puedan organizar su actividad durante la jornada laboral.	Semestral	Director	
	Capacitar a los docentes en pedagogía de enseñanza para que puedan impartir de mejor manera sus conocimientos.	Trimestral	Dece	
	Difundir oportunamente los lineamientos de cada área para agilizar el trabajo de los docentes.	Anual	Director	
	Capacitar a los docentes sobre pausas activas para mejorar su desempeño y reducir la fatiga.	Anual	Dece	
	Respetar el tiempo libre de los docentes dedicándolo asuntos personales.	Diaria	Docentes	
	Realizar mantenimiento de la iluminación de aulas, bibliotecas, oficinas y laboratorios de la unidad educativa.	Anual	Director	
	Habilitar baterías sanitarias exclusivas para docentes y personal administrativo.	Anual	Director	Se establece una periodicidad anual debido que la habilitación se realizara el primer año, en

				caso que se implemente la actividad.
	Ejecutar reuniones en equipos para mejorar el ambiente laboral.	Semanal	Director	
	Distribuir el tiempo para no mezclar lo laboral con lo familiar.	Diario	Docentes	
	Apoyar con horarios flexibles a los docentes que reporten incidentes familiares o personales, previamente justificados.	Eventual	Director	
	Atender a los padres de familia dentro de la jornada laboral.	Diario	Docentes	
	Dotar a los docentes de asientos ergonómicos para mejorar las posturas.	Anual	Director	La ejecución de esta actividad quedara bajo el criterio del responsable según el presupuesto asignado.
	Capacitar a los docentes en medidas de prevención de riesgo psicosocial.	Anual	Dece	
	Implementar un departamento de atención médica a los docentes.	Anual	Director	La ejecución de esta actividad quedara bajo el criterio del responsable según el presupuesto asignado.

Elaborado por: Fabián Farías  
Fuente: Propia

## **CAPITULO 6**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1.Conclusiones**

- Una vez aplicado el cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo se obtuvo como resultado que las dimensiones con riesgo alto son: carga y ritmo de trabajo con 42% y recuperación con 57%. Los riesgos medios corresponden a la dimensión de otros puntos importantes donde tenemos condiciones de trabajo con 51%, doble presencia (laboral-familiar) con 53% y salud auto percibida con 68%, estos resultados están relacionados con los 53 docentes de la institución.
- Después de analizar las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial se determinó trabajar en: carga y ritmo de trabajo, recuperación y otros puntos importantes, lo cual ayudará a mejorar el desempeño de los docentes.
- Se elaboró un plan de acción para la Unidad Educativa 15 de Marzo, donde se detallan 14 actividades relacionadas con: capacitación a los docentes, mantenimiento de las instalaciones y dinamización de las acciones realizadas por los maestros que ayudaran a reducir los riesgos psicosociales encontrados.

## **6.2.Recomendaciones**

- Realizar evaluaciones periódicas sobre los riesgos psicosociales con la finalidad de prevenir afectaciones en los docentes.
- Ejecutar el plan de acción planteado en este documento con el respectivo seguimiento y control, para promover una cultura proactiva en la intervención y prevención de FRP.
- Impartir capacitaciones a los docentes sobre riesgos psicosociales para la identificación de los mismos y así implementar acciones efectivas que ayuden a reducirlos.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Aldrete, M., Gonzalez, J., & Preciado, M. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara. *Revista Chilena de Salud Pública*, 18 - 25. Obtenido de <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/1822/1725>

Barba, E., Fernández, M., Morales, N., & Rodríguez, A. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martinez, J. M., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgos psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 222-229.

Benlloch, M., Ureña, Y., & Puigdengolas, S. (2015). Conceptos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 7.

Comunidad Andina. (2003). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Décimo Primera Reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina.

Constitución de la República. (2008). Constitución de la República. En A. Nacional. Quito.

Europea, C. (1999). Obtenido de Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: [www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/h&s/publicat/pubintro\\_en.ttm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.ttm)

Europea, C. c. (2001). La seguridad, la higiene y protección de la salud en el trabajo.

Galdeano, H., Godoy, P., & Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 174 - 180.

Gill-Monte, P., López, J., & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana. *Revista de Psicología Liberabit*, 7 - 19.

INSST. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. 10.

Jiménez, B., & León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 17 -18.

Liu, S., & Onwegbuzie, A. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal. Educational Research*, 160 - 170. Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>

Mañas, A. (2001). Salud y Condiciones de Trabajo. *Enfermedad Integral*.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). (C. P. Press, Editor) Obtenido de Maslach Burnout Inventory:

[https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf)

Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2017). Quito: Código de Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2017). Quito: Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82.

Moreno Jiménez , B. (2011). Factores y riesgo laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 4 - 19. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465546X2011000500002>

Niemes, I., & Barreto, M. (2017). ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “TOSAGUA” PROVINCIA DE MANABÍ, PAÍS ECUADOR.

OIT. (2006). Seguridad y Salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. Debate expuesto para la comisión Empleo y Política Social. Ginebra.

OIT. (2018). *Factores de riesgo psicosociales*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Organización mundial de la Salud. (2013). *Salud Mental*.

Robalino, M., & Korner, A. (2006). Obtenido de Condiciones de trabajo y salud docente: estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

Rosero, A., & Álvarez , C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Iberoamericana de Psicología*, 95 -106.

Sierra, J. (2007). Riesgo Psicosociales; Nuevos Riesgos Emergentes en el contexto de un mundo Globalizado. *Prevención*, 7 - 16.



Skaalvik, E., & Sidsel, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession-what do teachers say. *Internacional Education Stuies*, 181 - 192. Obtenido de <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/41245>

Tumbaco, E. D. (2015). Obtenido de Diseño de un plmna de manejo de riesgo psicosocial: [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/14789/1/62485\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/14789/1/62485_1.pdf)

Ugt. (2015). Obtenido de Secundaria E. Prevención de riesgos psicosociales: [http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2008\\_Guia\\_sectorial\\_ensenanza\\_secundaria.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_Guia_sectorial_ensenanza_secundaria.pdf)

Villarroel, N., Lira, J., Vergara, C., & Aravena, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 50 - 75.

## 8. ANEXOS

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



#### 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	Item				
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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		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:	
<b>CARGA Y RITMO DE TRABAJO</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
<b>Suma de puntos de la dimensión</b>					<b>Puntos</b>

<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>		<b>Completamente de Acuerdo (4)</b>	<b>Parcialmente de Acuerdo (3)</b>	<b>Poco de acuerdo (2)</b>	<b>En desacuerdo (1)</b>
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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 esta 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	Item				
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	

ORGANIZACION DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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	

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
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	Item				
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	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
<b>Suma de puntos de la Dimensión</b>		<b>0</b>			<b>Puntos</b>
<b>OBSERVACIONES Y COMENTARIOS</b>					
59					
<b>RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)</b>		<b>Tu puntaje</b> 0	<b>Riesgo Bajo</b> 175 a 232	<b>Riesgo Medio</b> 117 a 174	<b>Riesgo Alto</b> 58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p><b>Interpretación de Resultados:</b></p> <p><b>Bajo:</b> El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p><b>Medio:</b> El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p> <p><b>Alto:</b> El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p> <p>Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.</p> <p>Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios</p>

## Encuesta para validación de hipótesis

## ENCUESTA PARA LA VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

1. ¿Está expuesto a una elevada carga de trabajo?

SI  NO

2. Considera que está capacitado para ayudar a la formación integral de los estudiantes.

SI  NO

3. Posee capacidad de comunicación y motivación con sus estudiantes.

SI  NO

4. Es Ud. participe de la toma de decisiones dentro de la unidad educativa.

SI  NO

5. Cree Ud. que realiza una correcta planificación de sus actividades laborales.

SI  NO

6. Cuenta con tiempos prudentiales para su debido descanso.

SI  NO

7. Las autoridades entregan recursos y herramientas para que Ud. pueda realizar su trabajo.

SI  NO

8. Dentro de la institución existe trato preferencial hacia algún grupo de docentes.

SI  NO

9. Ha sido víctima de hostigamiento por parte de los directivos de la institución.

SI  NO

10. Ha sido víctima de insinuaciones sexuales por parte de sus compañeros de trabajo.

SI  NO

11. Tiene dificultad de desconectarse de sus actividades laborales.

SI  NO

12. Cree Ud. que las condiciones de la institución son adecuadas para poder desarrollar su actividad laboral.

SI  NO

13. Durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales.

SI  NO

14. Cuenta Ud. con nombramiento de trabajo concedido por el ministerio de Educación.

SI  NO

15. Sufre afectaciones en su salud debido a su actividad laboral.

SI  NO

Tabla t student

gl	ÁREA DE DOS COLAS						
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001	0,0001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	536,619	5366,198
2	1,886	2,920	4,303	6,695	9,925	31,598	99,992
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924	28,000
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610	15,544
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869	11,178
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959	9,082
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408	7,885
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041	7,120
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781	6,594
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587	6,211
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437	5,921
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318	5,694
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221	5,513
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140	5,363
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073	5,239
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015	5,134
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965	5,044
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922	4,966
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883	4,897
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850	4,837
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819	4,784
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792	4,736
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767	4,693
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745	4,654
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725	4,619
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707	4,587
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690	4,558
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674	4,530
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659	4,506
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646	4,482
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551	4,321
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460	4,169
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,390	4,053
140	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611	3,361	4,006
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291	3,891



## Ejecución del cuestionario

