

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CON MAYOR INCIDENCIA
EN EL TALENTO HUMANO DE LA SECCIÓN PRIMARIA DE UNA
UNIDAD EDUCATIVA CATÓLICA DE LA CIUDAD DE QUITO Y
PROPUESTA DE CONTROL”**

Realizado por:

BOLÍVAR VINICIO MELO CARRERA

Director del proyecto:

MSc. MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 24 de agosto de 2018

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, BOLÍVAR VINICIO MELO CARRERA, con cédula de identidad N° 170745608-1, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Bolívar Vinicio Melo Carrera

C.C.: 170745608-1

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado.

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CON MAYOR INCIDENCIA
EN EL TALENTO HUMANO DE LA SECCIÓN PRIMARIA DE UNA
UNIDAD EDUCATIVA CATÓLICA DE LA CIUDAD DE QUITO Y
PROPUESTA DE CONTROL”**

Realizado por:

BOLÍVAR VINICIO MELO CARRERA.

Cómo requisito para la Obtención del Título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor:

MARCELO RUSSO

quien considera que constituye un trabajo original de su autor.



Marcelo Russo

DIRECTOR

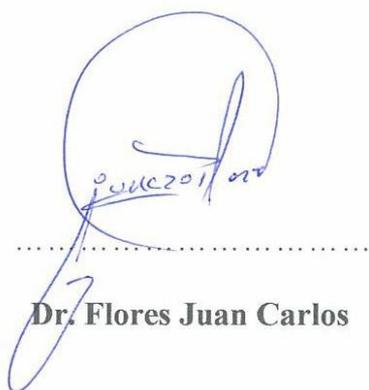
LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores informantes:

Dr. Flores Juan Carlos

Ing. Vásquez Rubén

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador.



.....
Dr. Flores Juan Carlos



.....
Ing. Vásquez Rubén

Quito, 24 de agosto de 2018.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi esposa Sandrita amor de mi vida, a mis hijos Tania, Gisele y Alexander, a mis nietitas Luana, Julieta y Camille por darme su amor, confianza y apoyo incondicional en todo momento, especialmente en aquellos días sombríos, por levantarme el ánimo, por creer en mí y por darme las fuerzas que necesito para seguir adelante en este nuevo reto de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser guía y apoyo durante toda mi vida, por brindarme la posibilidad de estudiar la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional en la Universidad Internacional SEK la mejor del Ecuador.

Al MSc. Raúl Cuasés por abrirme las puertas de la Institución Educativa en la cual se realizó la presente investigación.

A la Lic. Goldi Herrera, Lic. Juan Narváez, Profesora Consuelo León y Dra. Pilar Mayacela por brindarme su apoyo y contingente de información para el conocimiento cierto de la realidad institucional motivo de estudio.

A las(os) compañeras(os): Lic. Goldi Herrera, MSc. Freddy Cevallos, Lic. Karina Morales, Ing. Luis Fernando Banda, Lic. Clarita Delgado, Lic. Iván Contreras, Lic. Gustavo Mantilla, Lic. Juan Narváez y Profesora Zandra Aguilar, por aportar con el conocimiento de las causas raíces y posibles soluciones de la problemática psicosocial encontrada en la institución en estudio.

Al MSc. Marcelo Russo por su calidad humana, profesionalismo y acertada dirección que fue de vital importancia para culminar con éxito este documento y mi proceso de graduación.

A los profesores MSc. Alonso Arias y PhD Pamela Merino por sus aportes valiosos en el proceso de estructuración de este Proyecto de Grado.

A los profesores Dr. Flores Juan Carlos e Ing. Vásconez Rubén por sus acertados y excelentes aportes realizados durante la lectura del presente documento.

Índice general de Contenidos

RESUMEN EJECUTIVO	xiv
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 El problema de investigación	1
1.1.1 Planteamiento del Problema	1
1.1.1.1 Diagnóstico	1
1.1.1.2 Pronóstico	5
1.1.1.3 Control Pronóstico	6
1.1.2 Objetivo general	7
1.1.3 Objetivos específicos	7
1.1.4 Justificaciones	7
1.2 Marco Teórico	9
1.2.1 Condiciones y medio ambiente laboral	9
1.2.2 Condiciones de trabajo	9
1.2.3 Factores de riesgo laboral	9
1.2.3.1 Riesgo laboral	9
1.2.3.2 Riesgos por combinación de varios factores	9
1.2.4 Enfermedades profesionales u ocupacionales	10
1.2.5 Psicopatologías laborales	10
1.2.6 Actividades de alto riesgo en el sector de la enseñanza	10
1.2.7 Conceptos psicosociales básicos	10
1.2.7.1 Riesgo	10
1.2.7.2 Daño	11
1.2.7.3 Daños de origen psicosocial	11
1.2.7.4 Diferencia e interrelación entre riesgo, factor de riesgo y daño	11
1.2.8 Definición de Factores psicosociales	12
1.2.9 Descripción de los factores psicosociales	12
1.2.9.1 Carga mental	12
1.2.9.2 Autonomía temporal	13
1.2.9.3 Contenido del trabajo	13
1.2.9.4 Supervisión / Participación	13
1.2.9.5 Definición de rol	13
1.2.9.6 Interés por el trabajador	13
1.2.9.7 Relaciones personales	14
1.2.10 Consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo	14

1.2.11	Factores de vulnerabilidad.	15
1.2.12	Definición de Factores de riesgo psicosocial.	16
1.2.13	Descripción de ciertos factores de riesgo psicosocial.	16
1.2.13.1	<i>Factores físicos y ambientales.</i>	16
1.2.13.2	<i>Comunicación.</i>	16
1.2.13.3	<i>Feedback o retroalimentación.</i>	16
1.2.13.4	<i>Formación y entrenamiento.</i>	16
1.2.13.5	<i>Participación.</i>	17
1.2.13.6	<i>Estilo de liderazgo.</i>	17
1.2.13.7	<i>Satisfacción social.</i>	17
1.2.14	Definición de riesgos psicosociales.	17
1.2.15	Indicadores de riesgo psicosocial.	18
1.2.15.1	<i>Indicadores laborales.</i>	18
1.2.15.2	<i>Indicadores médicos.</i>	18
1.2.16	Principales riesgos psicosociales.	19
1.2.17	Interacción entre los riesgos psicosociales y los riesgos de seguridad.	19
1.2.18	Evaluación de los factores y riesgos psicosociales.	20
1.2.19	Procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales.	21
1.2.19.1	<i>Paso 1: Toma de contacto.</i>	21
1.2.19.2	<i>Paso 2: Recogida de información inicial relevante.</i>	21
1.2.19.3	<i>Paso 3: Estudio de la población y de las condiciones de trabajo.</i>	22
1.2.19.4	<i>Paso 4: Selección del método de evaluación.</i>	22
1.2.19.5	Paso 5: Análisis de datos.	22
1.2.19.6	<i>Paso 6: Informe y presentación de resultados.</i>	23
1.2.19.7	<i>Paso 7: Planificación de medidas preventivas o correctivas y seguimiento.</i>	23
1.2.20	Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO 3.1 del INSHT.	23
1.2.20.1	<i>Definición del F-PSICO 3.1.</i>	23
1.2.20.2	<i>Metodología de aplicación del F-PSICO 3.1.</i>	23
1.2.20.3	<i>Información previa.</i>	24
1.2.20.4	<i>Ámbito de aplicación.</i>	25
1.2.20.5	<i>Variables. Contenido del cuestionario.</i>	25
1.2.20.6	<i>Trabajo de campo. Condiciones de aplicación.</i>	26
1.2.20.7	<i>Sistema de evaluación.</i>	27
1.2.20.8	<i>Perfil valorativo.</i>	27
1.2.20.9	<i>Perfil descriptivo.</i>	28
1.2.20.10	<i>Propuesta para mejorar los factores psicosociales.</i>	28

1.2.21	Identificación y caracterización de variables.....	29
CAPÍTULO II. MÉTODO.....		33
2.1	Nivel de estudio.....	33
2.2	Modalidad de investigación	33
2.3	Método.....	34
2.4	Población y muestra	34
2.5	Selección de instrumentos de investigación.....	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....		36
3.1	Presentación y análisis de resultados.....	36
3.1.1	Levantamiento de datos / Información.....	36
3.1.2	Presentación y análisis de resultados.....	37
3.1.2.1	Alteraciones físicas que ha sufrido el talento humano de la institución.....	51
3.1.2.2	Alteraciones psicológicas o emocionales que ha sufrido el talento humano de la institución.....	52
3.1.2.3	Alteraciones comportamentales que ha sufrido el talento humano de la institución. 53	
3.1.2.4	Determinación de las subdimensiones de los factores de riesgo psicosocial que más indiquen en el talento humano.....	53
3.1.3	Perfil de riesgos psicosociales que más inciden en el talento humano de la sección primaria de la Unidad Educativa motivo de estudio.....	75
3.2	Aplicación práctica.....	78
3.2.1.	Propuesta de control para los factores de riesgo psicosocial.....	78
3.2.2.	Análisis del impacto institucional que se tendrá si no se implementa el plan de intervención.....	106
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....		109
4.1	Conclusiones	109
4.2	Recomendaciones.....	116
MATERIALES DE REFERENCIA		119
ANEXO A.....		¡Error! Marcador no definido.
ANEXO B: DIAGRAMA DE CAUSA EFECTO FACTOR PARTICIPACIÓN..		¡Error! Marcador no definido.
ANEXO C: DIAGRAMA DE CAUSA EFECTO FACTOR CARGA DE TRABAJO		¡Error! Marcador no definido.
ANEXO D: DIAGRAMA CAUSA – EFECTO DEMANDAS PSICOLÓGICAS.		¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1: Diferencia entre los conceptos riesgo, factor de riesgo y daño	12
Tabla 2: Interacción entre factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales, daños a la salud derivados de los riesgos psicosociales e interacción con otros riesgos.	20
Tabla 3: Organización del talento humano de la sección primaria de la Unidad Educativa motivo de estudio	36
Tabla 4: Características socio demográficas de los sujetos de estudio	37
Tabla 5: Factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano	38
Tabla 6: Factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano desglosado por unidades de análisis	42
Tabla 7: Ubicación ordinal de las unidades de análisis en cada uno de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano investigado.	49
Tabla 8: Jerarquización del personal más expuesto por Unidades de análisis, en los factores de riesgo psicosocial que más inciden en la institución motivo de estudio.	50
Tabla 9: Valoración por parte del talento humano sobre el nivel de riesgo del factor Participación / Supervisión (PS).....	54
Tabla 10: Valoración por parte del talento humano de las subdimensiones del factor de riesgo Participación.....	57
Tabla 11: Valoración por parte del talento humano de las subdimensiones del factor de riesgo Supervisión.....	59
Tabla 12: Valoración por parte del talento humano del nivel de riesgo del factor Demandas Psicológicas (DP).	60
Tabla 13: Valoración por parte del talento humano de la Subdimensión Exigencias Cognitivas del factor de riesgo Demandas Psicológicas.	62
Tabla 14: Valoración por parte del talento humano de la subdimensión Exigencias Emocionales del factor de riesgo Demandas Psicológicas.	65
Tabla 15: Valoración por parte del talento humano del nivel de riesgo del factor Carga de Trabajo (CT)	67
Tabla 16: Valoración por parte del talento humano de la subdimensión Presiones de tiempo del factor de riesgo Carga de Trabajo.....	68
Tabla 17: Valoración por parte del talento humano de la Subdimensión Esfuerzo de atención del factor de riesgo Carga de Trabajo.	70
Tabla 18: Valoración por parte del talento humano de la Subdimensión Cantidad y dificultad de la tarea del factor de riesgo Carga de Trabajo.....	73
Tabla 19: Perfil de riesgos psicosociales que más inciden en el talento humano de la sección primaria	75

Índice de figuras

Figura 1: Perfil de factores de riesgo que se encuentran presentes en la sección primaria de la institución motivo de estudio.	39
Figura 2: Perfil de factores de riesgo psicosocial de las docentes mujeres.	44
Figura 3: Perfil de factores de riesgo psicosocial de los docentes hombres.	45
Figura 4: Perfil de factores de riesgo psicosocial del personal administrativo hombres.	46
Figura 5: Perfil de factores de riesgo psicosocial del personal administrativo mujeres.	48
Figura 6: Perfil de factores de riesgo psicosocial del personal de apoyo.	49
Figura 7: Alteraciones físicas que ha sufrido el talento humano de la institución.	52
Figura 8: Alteraciones psicológicas o emocionales que ha sufrido el talento humano de la institución.	53
Figura 9: Alteraciones comportamentales que ha sufrido el talento humano de la institución.	53

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación partió de la interrogante ¿Cuáles son los factores psicosociales con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica de la ciudad de Quito?, su propósito fundamental fue determinar los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica, mediante la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1, para establecer una propuesta de control. En este documento se determinaron las subdimensiones de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia. Se identificó con riesgo muy elevado los factores participación/supervisión, demandas psicológicas y carga de trabajo; entre los indicadores de riesgo con mayor nivel de incidencia se encontraron: poca participación de los trabajadores en la contratación de personal, reorganización de áreas de trabajo y elaboración de normas de trabajo; junto con requerimientos de memorización, creatividad, iniciativas, aprendizajes, adaptación, trato con personas, demandas de respuesta emocional, exposición a situaciones de impacto emocional y ocultación de emociones; se pudo también identificar que existen en el entorno laboral aceleración del ritmo de trabajo, trabajo con rapidez, atención de múltiples tareas al mismo tiempo y cantidad de trabajo fuera de horario habitual. La conclusión más importante fue la presencia de síntomas físicos y psicológicos que denotan la posible existencia de trastornos mentales, que de no ser aplicada la propuesta de control que se plantea, se verá afectado el desempeño laboral, la salud física, mental, personal, familiar y social de los trabajadores, con la consecuente disminución de la productividad laboral y de la calidad educativa que se profesa en la institución.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, talento humano, F-PSICO 3.1, propuesta de control, participación/supervisión, demandas psicológicas, carga de trabajo, trastornos mentales, síntomas físicos, síntomas psicológicos, desempeño laboral, salud.

EXECUTIVE SUMMARY

The present research started from the question: Which are the psychosocial factors with higher incidence in the human talent of the elementary section in a Catholic Educative Unit in the city of Quito?, its fundamental purpose is to determine the psychosocial risk factors with higher incidence in the human talent of an elementary section in a Catholic Educative Unit, through the application of the evaluation method F-PSICO 3.1, in order to establish a control proposal. In this document the sub dimensions of the psychosocial risk factors with greater incidence are determined. Participation / supervision factors, psychological demands and workload were identified with very high risk; among the sub dimensions with the highest level of incidence, there is little participation of workers in the hiring of personnel, reorganization of work areas and elaboration of labor standards, together with requirements of memorization, creativity, initiatives, learning, adaptation, dealing with people, demands for emotional response, exposure to situations of emotional impact and concealment of emotions; it was also possible to identify that it exists in the work environment: acceleration of the work rhythm, work quickly, attention to multiple tasks at the same time, and amount of work outside normal hours. The most important conclusion is the presence of physical and psychological symptoms that denote the possible existence of mental disorders, that if this proposed control proposal is not applied, the job performance, the physical, mental, personal, family and social health of the workers will be affected, with the consequent decrease in labor productivity and the decrease in the educational quality that is professed in the institution.

Key words: Psychosocial risk factors, human talent, F-PSICO 3.1, control proposal, participation / supervision, psychological demands, workload, mental disorders, physical symptoms, psychological symptoms, work performance, health.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.

1.1 El problema de investigación

1.1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1.1 Diagnóstico

Sin lugar a dudas la labor docente es una de las más importantes en los seres humanos y por el hecho de ser una profesión que se desarrolla fundamentalmente mediante la interrelación entre personas se está expuesto a factores de riesgo psicosocial. La (OIT, 2016) afirma que los factores de riesgo psicosocial, las expectativas del trabajo que se espera de las personas, las jornadas laborales extensas, contribuyen a generar un ambiente de trabajo estresante, que sumado a la condiciones actuales del temor de las personas a perder su empleo entre otros factores se convierten en consecuencias dañinas para la salud y bienestar; los docentes ecuatorianos no escapan a esta realidad debido a la situación política y económica que atraviesa actualmente el Ecuador.

La (OIT - UNESCO, 2016) en su recomendación conjunta relativa a la situación del personal docente (1966) que se aplica a todos los profesores desde el nivel pre primario hasta el nivel secundario de establecimientos públicos y privados dentro de sus principios generales establece que las condiciones de trabajo del personal docente deberían fomentar lo mejor posible una enseñanza eficaz y que los educadores puedan entregarse plenamente a sus tareas profesionales, en cuanto al número de alumnos en las clases estos debería ser suficientemente reducido para proporcionar una educación personalizada y de calidad, sin

embargo al comparar esta declaración con el diario vivir del docente ecuatoriano su realidad es distinta.

(Calera, Esteve, Roel, & Urbeti, s.f) en su libro *La salud laboral en el sector docente* manifiesta que los factores psicosociales considerados como características de la organización del trabajo afectan a la salud de las personas, siendo el estrés, la ansiedad y la depresión las enfermedades que más causan baja laboral entre docentes. La escuela no solo se ocupa de desarrollar conocimientos, sino que ha asumido el compromiso de la educación, formación y del futuro de la sociedad, por lo que al docente se le exige ser padre, amigo, orientador, que junto a actitudes conflictivas que se dan en la sociedad y que se reflejan en las salas de clase, sumadas a la rutina, la tensión en el trabajo y otros factores se traduce en procesos psicológicos que tienen su interrelación entre la organización del trabajo y la salud, evidenciados en mecanismos emocionales como ansiedad, depresión, apatía, mecanismos cognitivos como la restricción de la percepción, concentración, creatividad, y reacciones neuroendocrinas que se originan por la interacción entre las oportunidades, las demandas ambientales, las necesidades y las expectativas de cada docente.

(Rabadá & Artazcoz, 1999) en su estudio de identificación de los factores laborales que afectan negativamente a la salud y bienestar de los docentes da a conocer la percepción de los docentes en lo referente a factores de riesgo que en su mayoría son de tipo psicosocial. En Educación primaria indica que los diez primeros factores de riesgo laboral identificados por los docentes son: (1) complejidad de atención de los alumnos con déficit o ritmos de aprendizaje muy diferente; (2) Demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponden a las familias u otros sectores de la sociedad y no a la escuela; (3) Excesivo horario de clases con falta de tiempo para atender a los alumnos, familia, tareas administrativas; (4) Problemas disciplinarios; (5) Falta de reconocimiento social; (6) Esfuerzo vocal; (7) Falta de colaboración/cooperación entre compañeros; (8) Excesiva demanda

burocrática; (9) Posturas de trabajo inadecuadas y/o forzadas; (10) Cuestionamiento y desconfianza por parte de todos hacia el trabajo del profesorado.

(Morales Martínez, Merchán , & Parra, Jul./Dic. 2012) en su artículo Condiciones laborales y de salud de los docentes del Ecuador 2011 – 2012, manifiesta que entre los docentes entrevistados el 52, 70% tuvo patologías relacionadas con su trabajo, ubicándose en primer lugar el estrés y el nerviosismo, seguido de las afecciones de garganta, gastritis, hipercolesterolemia, afecciones intestinales, hipertensión arterial y jaqueca. El porcentaje de las enfermedades presentadas por los docentes ha aumentado en las patologías mentales, de la garganta, gastritis e hipercolesterolemia, mientras que otras han disminuido, valores que al ser comparados con otros países los porcentajes y la ubicación son similares, evidenciándose que son el resultado de procesos peligrosos en el trabajo docente.

La institución motivo de estudio es la sección primaria de una institución educativa que se encuentra ubicada en una zona céntrica de Quito, pertenece a la Dirección Distrital Norte Cód. 17D05 del Ministerio de Educación del Ecuador, Zona 9, Circuito Educativo N° 5; se encuentra conformada por un total de cincuenta y siete (57) personas, de las cuales cuarenta y seis (46) son docentes, seis (6) administrativos, cuatro (4) trabajadores del área de apoyo y un (1) entrenador de fútbol. Brinda su servicio educativo a un mil ciento sesenta y tres (1.163) estudiantes de Educación General Básica (E.G.B.) que van desde el Nivel Preparatorio hasta el Séptimo año.

La (OIT & Equipo Técnico de Trabajo Decente, s.f.) en su documento La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales: una mirada de género (p.1) define los factores psicosociales como las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. En la institución motivo de estudio en el año 2017, luego de aplicar el cuestionario Suseso – Ista 21 en su versión completa, se pudo determinar que en lo relacionado a

síntomas de estrés un 38% (22 personas) manifestó tener estrés bajo, un 27% (16 personas) estrés medio y un 4% (2 personas) estrés alto; por otro lado al aplicar la prueba de detección de consumo de alcohol, tabaco y sustancias (ASSIST), se determinó que un 16% (9 personas) tienen un consumo de tabaco con riesgo moderado y un 3% (2 personas) con un consumo de alcohol de riesgo moderado; estos datos llaman la atención y quizá podrían estar asociados a Factores psicosociales de estrés.

(Moreno & Baez, 2011) en el documento Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas manifiestan que cuando los factores organizacionales y psicosociales provocan respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores de riesgo o estrés que tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y bienestar del trabajador. (Merino, 2016) en su libro Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa menciona que el estrés puede producir reacciones concretas en las personas como daño físico, psicológico o comportamental, manifestadas en la personas mediante alteraciones físicas como migrañas, alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares, Psicológicas o emocionales como ansiedad, depresión entre otras y comportamentales como adicciones, comportamientos de desvinculación. En la institución motivo de estudio, luego de conversar con la profesional médica del centro educativo y sobre la base de las estadísticas que se llevan en el centro médico, se puede apreciar que desde el mes de noviembre de 2015, hasta el mes de junio de 2018, se han reportado: 23 atenciones por Cefalea, 5 atenciones por migraña, 5 atenciones por gastritis y 4 atenciones por gastroenteritis. La doctora (médico general) de la sección primaria que atiende el centro médico, manifiesta que la cefalea y la migraña se dan con mayor frecuencia en épocas de realización de casas abiertas, pase de notas, exámenes, por situaciones problemáticas difíciles que se presentan al atender a padres y madres de familia, por la presión institucional que se ejerce para el cumplimiento de las obligaciones de todo el personal; manifiesta además que los casos que presentaron gastritis se

da por el nivel de presión que se ejerce sobre determinadas personas, por temor a perder el trabajo, por temor a no tener problemas en el área de desempeño académico, además de no tener un horario de alimentación adecuado por la falta de tiempo que se dispone para preocuparse cada persona de sí misma y el temor a pedir permiso para hacerse atender en el IESS ya que deben poner reemplazo con el consiguiente gasto que eso conlleva.

Todo lo manifestado anteriormente lleva a la **Formulación del problema de estudio**: ¿Cuáles son los factores psicosociales con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica de la ciudad de Quito?

1.1.1.2 Pronóstico

Tradicionalmente el trabajo docente se ha considerado como una labor estresante y con alto impacto en la sociedad por la labor formativa y educativa de las personas, que trasciende en los ámbitos políticos, económicos y sociales de un país.

Ante la problemática presentada en la sección primaria de la institución educativa motivo de estudio, de no dar solución al problema que se presenta y establecer una propuesta de control para disminuir o eliminar los factores de riesgo psicosocial que existen, se puede prever que en el corto, mediano y largo plazo sus trabajadores se verían afectados en las siguientes esferas:

En la esfera de efectos psicológicos o emocionales los colaboradores podrían tener sentimientos de ansiedad, depresión, apatía, tensión nerviosa y mal humor entre otros, lo cual incidiría no solo en su centro de trabajo, sino también en su hogar y en su entorno social inmediato.

En la esfera de efectos cognitivos los colaboradores podrían encontrarse en estados de restricción de la percepción, creatividad, atención, concentración, incapacidad para tomar decisiones, frecuentes olvidos y bloqueos mentales, que entre otros efectos incidirán enormemente no solo en su vida personal e institucional, sino ante todo en su labor docente o

administrativa con los correspondientes desenlaces negativos para sí mismos, para la institución educativa y las personas que los rodean.

En la esfera de efectos comportamentales los colaboradores podrían llegar a estados de irritabilidad, descuido, pareceres irracionales, conductas agresivas e incluso violentas, riesgo de caer en adicciones por abuso de alcohol y otras drogas, con la posibilidad de mantener comportamientos inseguros y el incremento del número de accidentes laborales.

En la esfera de efectos físicos podría aumentar el número de colaboradores con cefaleas, migrañas, alteraciones gastrointestinales y cardiovasculares como infartos de miocardio, hipertensión y trastornos del sueño entre otros innumerables efectos, que podrían tener desenlaces fatales y de alto impacto en la institución y en los hogares de los trabajadores.

En la esfera de la calidad educativa podría experimentarse en el centro educativo mayor número de quejas en las diferentes áreas académicas, estudiantes desmotivados, posible fracaso escolar, educativo y social; educación de mala calidad, padres de familia desmotivados por el bajo nivel educativo y académico de sus hijos, disminución del rendimiento personal y absentismo laboral entre otros, con alto impacto en la vida personal, institucional y social.

1.1.1.3 Control Pronóstico.

(Calera, Esteve, Roel, & Urbeti, s.f) manifiestan que para el control de los factores psicosociales de estrés no existen recetas mágicas pero que las siguientes constituyen iniciativas para mejorar el contenido y organización del trabajo: la cantidad de trabajo ha de ser la suficiente, se debe potenciar la participación de los trabajadores de la enseñanza, debe existir apoyo social y de la colectividad, se debe mejorar el reconocimiento social de la profesión, menos burocracia, mayores derechos de intervención para las personas que trabajan en la docencia, mejorar la supervisión en el trabajo, establecer metas de trabajo reales,

estabilidad en el empleo, se debe poner en marcha mecanismos que permitan tener claro cuáles son verdaderamente los problemas existentes, mediante cuestionarios, discusiones en las pausas, asambleas, charlas que permitan que afloren los problemas y que la evaluación de riesgos psicosociales se haga en cuatro dimensiones básicas: las exigencias del trabajo, el control, el apoyo social y las recompensas.

1.1.2 Objetivo general.

Determinar los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica, mediante la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1, para establecer una propuesta de control.

1.1.3 Objetivos específicos.

- A. Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica, a través de la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1, para determinar la realidad psicosocial institucional.
- B. Determinar los factores de riesgo psicosocial y sus subdimensiones que más inciden en el talento humano, mediante la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1 y el análisis estadístico de la población motivo de estudio, para jerarquizarlos en orden de mayor incidencia.
- C. Elaborar una propuesta de control de los factores de riesgo psicosocial y sus subdimensiones que más inciden en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica, mediante la determinación de estrategias y mecanismos de control aplicables a la realidad institucional que permitan minimizarlos.

1.1.4 Justificaciones.

El 11 de mayo de 2017 el Ministerio del Trabajo expide el Acuerdo Ministerial N°. MDT-2017-0082 (Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, 2017), documento legal en el que se establecen mecanismos de prevención de riesgos

psicosociales y obliga a que toda empresa e institución pública y privada que cuente con más de 10 trabajadores a implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, cuyo incumplimiento impone sanciones de tipo pecuniario, cierre de establecimiento o locales y/o la suspensión de actividades. El presente estudio al elaborar una propuesta de control para eliminar o disminuir los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en la salud del Talento Humano de la sección primaria de un centro educativo, estará aportando significativamente al cumplimiento y aplicación de la normativa antes mencionada, lo cual justifica su realización desde el ámbito de acción normativo.

Como se mencionó en páginas anteriores la educación es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo y progreso de los pueblos, por ende al establecer los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en la salud del Talento Humano del centro educativo motivo de estudio y su propuesta de control, se estará aportando significativamente a la sociedad quiteña, ya que los 1.163 estudiantes de Educación General Básica (E.G.B.) que se forman y educan en su sección primaria, al menos no se verán afectados por estos temas en su proceso de aprendizaje, lo cual justifica la realización de este estudio por el alto nivel de relevancia social que ello conlleva.

La realización del presente estudio también se justifica por su utilidad práctica, ya que sus resultados permitirán solucionar la problemática presentada en la sección primaria del centro educativo motivo de estudio, siendo beneficiada no solo la institución como tal, sino ante todo el Talento Humano que en ella labora, aportando a la salud y al bienestar psicológico, emocional, cognitivo, comportamental y físico de sus colaboradores, con un efecto colateral adicional en lo concerniente al mejoramiento de la calidad educativa que se brinda.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Condiciones y medio ambiente laboral.

El ser humano se interrelaciona en su diario vivir con los aspectos sociales de su vida personal y el entorno propio de su vida laboral, por lo que es importante conocer lo que se entiende por condiciones de trabajo y factores inherentes al mismo.

1.2.2 Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo se relacionan con las condiciones físicas en que el trabajador realiza su trabajo, como iluminación, maquinaria y otros elementos que la conforman, así como las condiciones medioambientales de contaminación y las condiciones organizativas relacionadas con la duración de la jornada laboral, los descansos y otros que configuran su entorno de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

1.2.3 Factores de riesgo laboral.

Se consideran factores de riesgos específicos para la generación de enfermedad profesional u ocupacional los riesgos: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial (Resolución N° 513 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 4 de marzo de 2016).

1.2.3.1 Riesgo laboral.

Se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra daño por la actividad laboral que realiza y que es valorado en base al posible daño que se produzca y la severidad del mismo (Meliá, y otros, 2006).

1.2.3.2 Riesgos por combinación de varios factores.

En un mismo lugar de trabajo pueden afectar no solo los riesgos derivados de la propia actividad del trabajador, sino también los producidos por la realización de actividades de otros trabajadores y la sinergia que estos pueden producir en el trabajador y en el entorno de trabajo (OIT & Equipo Técnico de Trabajo Decente, s.f.).

1.2.4 Enfermedades profesionales u ocupacionales.

Son las afectaciones crónicas ocasionadas directamente por la ocupación profesional que realiza un trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgo, que pueden producir o no incapacidad laboral (Resolución N° 513 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 4 de marzo de 2016).

1.2.5 Psicopatologías laborales.

Las psicopatologías laborales son aquellas enfermedades o trastornos mentales como la depresión, ansiedad, conductas violentas y otras, así como los trastornos físicos de los sistemas respiratorio, digestivo o cardiovascular ocasionadas por el contexto laboral y cuya aparición depende de los aspectos psicofisiológicos de los trabajadores (Federación de Trabajadores de la Enseñanza, s.f.).

1.2.6 Actividades de alto riesgo en el sector de la enseñanza.

Estudiantes y padres de familia pueden llegar a manifestarse violentamente contra el personal del sector de la enseñanza, no solo los profesores pueden sufrir violencia en el trabajo, sino también el personal administrativo y de apoyo. Entre las actividades de alto riesgo en el sector de la enseñanza se encuentra aquel personal que trata directamente con alumnos o sus representantes, aquellos que trabajan hasta tarde o solos, los que realizan visitas fuera de las instalaciones o a domicilio y aquellos que trabajan con estudiantes con problemas específicos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003).

1.2.7 Conceptos psicosociales básicos.

Existen conceptos que usualmente se confunden en el área psicosocial, por lo que a continuación se los define.

1.2.7.1 Riesgo.

El riesgo se define como la probabilidad de sufrir un accidente o daño por causa del trabajo (Merino Suárez, 2016).

1.2.7.2 *Daño.*

El daño es la materialización del riesgo, traducido en una lesión física, psicológica o conductual (Merino Suárez, 2016).

1.2.7.3 *Daños de origen psicosocial.*

Los daños de origen psicosocial son las consecuencias negativas o afectaciones que sufren las personas en su salud a nivel físico, psíquico, emocional y social. Por ejemplo la exposición a situaciones de estrés puede generar trastornos gástricos, dolor de cabeza, insomnio, conductas adictivas, conflicto laboral y otros, de tal forma que si ellos tienen un origen laboral, no deben ser considerados como riesgos psicosociales sino como consecuencias de estar expuestos a dichos riesgos.

1.2.7.4 *Diferencia e interrelación entre riesgo, factor de riesgo y daño.*

Es importante entender la diferencia e interrelación entre los términos riesgo, factor de riesgo y daño a través del siguiente ejemplo: el estrés aunque lo catalogan comúnmente como daño a la salud, en la actualidad es considerado como un riesgo psicosocial, que puede ser producido por factores de riesgo como la sobrecarga laboral, el conflicto del rol, la escasez de autonomía, la falta de participación y otros factores, que producen daño a la persona como alteraciones físicas cuyos indicadores son por ejemplo las migrañas, alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares y otros; además de alteraciones psicológicas o emocionales como la ansiedad y la depresión, y otras alteraciones comportamentales como las adicciones, comportamientos de desvinculación por citar unos ejemplos (Merino, 2016). Lo manifestado anteriormente se lo puede visualizar en la Tabla 1.

Tabla 1: *Diferencia entre los conceptos riesgo, factor de riesgo y daño*

RIESGO	FACTOR DE RIESGO	DAÑO
ESTRÉS	Sobre carga laboral	Para la persona: alteraciones físicas (migrañas, alteraciones gastrointestinales, cardiovasculares), psicológicas o emocionales (ansiedad, depresión) y comportamentales (adicciones, comportamientos de desvinculación).
	Conflicto de rol	
	Escasez de autonomía	Para la organización: quejas en el departamento, absentismo, disminución del rendimiento y la calidad.
	Falta de participación, etc.	

Nota: Tomada de Olga Merino Suárez, Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa. Impreso año 2016 por FREMAP, Mutua colaboradora con la Seguridad Social N° 61.

1.2.8 Definición de Factores psicosociales.

Los factores psicosociales en el trabajo por una parte son interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y por otro lado se relacionan con las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, las cuales mediante percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 18-24 de septiembre de 1984).

1.2.9 Descripción de los factores psicosociales.

El (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.) identifica como factores psicosociales los siguientes: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión – participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales, que se definen a continuación.

1.2.9.1 Carga mental.

La carga mental es el esfuerzo intelectual que hace una persona ante las demandas de su sistema nervioso cuando trabaja; este factor psicosocial puede ser identificado mediante los indicadores de: presión de tiempo, esfuerzo de atención, fatiga, cantidad de información que se maneja, complejidad de la tarea y la percepción de dificultad de su trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

1.2.9.2 *Autonomía temporal.*

La autonomía temporal es la posibilidad que tiene un trabajador para gestionar su propio tiempo de trabajo y descanso, identificado mediante los indicadores de: ritmo de trabajo, libertad para alternar el trabajo con el tiempo de descanso y su capacidad de distribuir sus descansos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

1.2.9.3 *Contenido del trabajo.*

El contenido del trabajo es el conjunto de tareas que ejecuta el trabajador y que activan en determinado grado sus capacidades, generan necesidades, expectativas y su desarrollo psicológico; se lo puede identificar a través de los indicadores de: tareas variadas y con sentido, monótonas o repetitivas, trabajo importante, motivador o rutinario (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

1.2.9.4 *Supervisión / Participación.*

La supervisión/participación se refiere al poder de decisión que tiene el trabajador en su actividad laboral en relación con la supervisión o dirección que se ejerce sobre él. Este factor se lo identifica mediante los indicadores de: control ejercido por la dirección, el grado de participación efectiva en aspectos del trabajo y los distintos medios de participación que tiene el trabajador en su trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

1.2.9.5 *Definición de rol.*

La definición de rol es la claridad que tiene el trabajador en lo que hace y para lo que fue contratado, se lo evidencia a través de los indicadores: ambigüedad de rol y la conflictividad entre roles (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

1.2.9.6 *Interés por el trabajador.*

El interés por el trabajador es el grado de preocupación que tiene la empresa por sus trabajadores, se lo puede identificar mediante los indicadores de: promoción en el trabajo,

formación, medios de información y estabilidad en el empleo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

1.2.9.7 Relaciones personales.

Las relaciones personales se refieren a la calidad de relación interpersonal que existe entre los trabajadores de una empresa y es identificado por los indicadores de: posibilidad de comunicarse, calidad de las relaciones y las relaciones de grupo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f.).

1.2.10 Consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo.

Consecuencias Fisiológicas. LA (OIT-OMS, 18-24 de septiembre de 1984) según estudios realizados indica que en diversas profesiones en las que existe un ritmo de trabajo impuesto, falta de tiempo para cumplir una tarea dada, monotonía, responsabilidad de la vida de las personas y algunos otros factores hacen que aumente la secreción hormonal. Estudios demuestran que en actividades laborales largas, peligrosas y monótonas existen alteraciones de la frecuencia cardíaca, así como presencia de enfermedades psicósomáticas frecuentes. Estudiantes de medicina antes y después de dar sus exámenes, así como en paracaidistas aficionados mostraron perturbaciones en el sueño como indicador anticipado de estrés provocado por tensión emocional. En estudios realizados sobre la mecanización del trabajo agrícola se ha demostrado cambios en los niveles de secreción de adrenalina, noradrenalina y cortisol. Los controladores de tráfico aéreo al ser estudiados en su actividad laboral experimentaron aumento en su presión sanguínea y algunos contrajeron hipertensión arterial. Se ha demostrado que existe mayor riesgo de hipertensión y de infartos de miocardio en personas cuyas tareas son excitantes o bien monótonas y controladas.

Consecuencias psicológicas. La (OIT-OMS, 18-24 de septiembre de 1984) en su informe manifiesta que los factores de estrés psicosocial generados en el trabajo y las condiciones de empleo actúan sobre los trabajadores y pueden ser la causa de trastornos de las

funciones psicológicas y del comportamiento; los indicadores de tales trastornos son las actitudes negativas evidenciadas en irritación, preocupación, tensión y depresión, y el mal funcionamiento de las facultades cognoscitivas como por ejemplo la capacidad de concentrarse, la memoria y la toma de decisiones, que en principio constituyen comportamientos para asumir y dominar el trabajo, mismos que pueden transformarse en comportamientos obsesivos, rígidos e inflexivos. Los trastornos psicósomáticos de los se quejan los trabajadores y los síntomas psicopatológicos e incluso la sensación de no encontrarse a gusto, son los efectos del estrés a largo plazo

1.2.11 Factores de vulnerabilidad.

La (OIT-OMS, 18-24 de septiembre de 1984) menciona como factores de vulnerabilidad de los trabajadores la edad, personalidad, el apoyo social, y manifiesta lo siguiente:

- En cuanto a la edad y personalidad, estudios de ciertos indicadores psicofisiológicos en laboratorio permiten concluir que entre personas de mayor edad, las situaciones de estrés provocan una marcada activación del sistema nervioso simpático. Las personas de cierta edad evitan a propósito las situaciones potencialmente estresantes o las dominan bien, lo que modifica su exposición a los factores de estrés. En un grupo de personal docente se ha observado una correlación significativa entre el hecho de que un sujeto cualquiera dijera sufrir de estrés y el hecho de que se sintiera dirigido desde el exterior.
- En el plano profesional el apoyo social que brindan los superiores, subordinados y los compañeros, modifica la intensidad de diversos síntomas de estrés de carácter psicofisiológico o de comportamiento, provocado por agentes estresantes relacionados con el trabajo. El apoyo social que brinda la familia y los superiores en el trabajo, parecen ser eficaz para atenuar los efectos del estrés profesional sobre la salud.

1.2.12 Definición de Factores de riesgo psicosocial.

Cuando por las condiciones de trabajo los factores psicosociales tienen la probabilidad de afectar negativamente a la salud y al bienestar del trabajador se convierten en factores de riesgo psicosocial (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

1.2.13 Descripción de ciertos factores de riesgo psicosocial.

1.2.13.1 Factores físicos y ambientales.

Los factores físicos y ambientales son la base para unas condiciones psicosociales favorables, por lo que para intervenir en psicología es necesario tomar en cuenta al mismo tiempo la seguridad, higiene y la ergonomía, por lo que al actuar sobre los distintos estresores se deben tomar en cuenta: el ruido, temperatura, iluminación, confort ergonómico, descansos, el espacio de trabajo, el orden y la limpieza (Nogareda, y otros, 2007).

1.2.13.2 Comunicación.

La comunicación es un elemento indispensable para la seguridad, la satisfacción en el trabajo, para el correcto y exitoso funcionamiento de la prevención de riesgos psicosociales de una empresa. Cada trabajador debe contar con canales de comunicación suficientes para realizar sus tareas, prevenir riesgos y debe tener claro que se espera de él, cuándo, cómo y a quién debe dirigirse (Nogareda, y otros, 2007).

1.2.13.3 Feedback o retroalimentación.

El feedback es la comunicación continua de vuelta o retroalimentación del trabajo que una persona está desarrollando, con la intención de corregir errores o al menos conocer lo que se espera de la persona que realiza el trabajo (Nogareda, y otros, 2007).

1.2.13.4 Formación y entrenamiento.

La formación y el entrenamiento acorde a las tareas inherentes al puesto de trabajo son importantes para que los trabajadores tengan capacidades y destrezas suficientes en la realización de su actividad laboral, con lo cual se evita riesgos psicosociales. Cuando los

trabajadores tienen una formación deficiente, su rendimiento y el ritmo de trabajo disminuye, por lo cual requiere mayor concentración y esfuerzo para realizar el trabajo (Nogareda, y otros, 2007).

1.2.13.5 Participación.

La posibilidad del trabajador de participar o no para mejorar las condiciones de trabajo es considerado como un factor de riesgo. La participación de los trabajadores sobre los aspectos relacionados con su tarea implica que la persona tiene mayor control sobre los mismos y sea reconocido al tomarse en cuenta sus opiniones (Nogareda, y otros, 2007)

1.2.13.6 Estilo de liderazgo.

El estilo de liderazgo se da cuando un superior jerárquico ejerce en exceso o defecto el control y toda la organización del trabajo pasa por todos los niveles jerárquicos, a veces creando atascos de información, tareas y bloqueos entre mandos medios y trabajadores (Nogareda, y otros, 2007).

1.2.13.7 Satisfacción social.

La satisfacción social se relaciona con la estabilidad de empleo y el desarrollo de la carrera en la empresa. La estabilidad de empleo tiene que ver con la continuidad que tiene el trabajador en su puesto de trabajo. El desarrollo de la carrera tiene que ver con la posibilidad que tienen los trabajadores de desarrollar su carrera profesional en base al conocimiento que poseen y según el plan de carrera que exista en la empresa (Nogareda, y otros, 2007).

1.2.14 Definición de riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son aquellos factores psicosociales que se encuentran presentes en una actividad laboral, que pueden adoptar situaciones adversas o desfavorables, por exceso, defecto o por configuración de la organización, el contenido del trabajo y la

realización de la tarea, que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores y al desarrollo de su trabajo (Meliá, y otros, 2006).

1.2.15 Indicadores de riesgo psicosocial.

Existen básicamente dos tipos de indicadores de riesgo psicosocial: Indicadores laborales e Indicadores médicos, que se mencionan a continuación (Dirección General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, 2006).

1.2.15.1 *Indicadores laborales.*

La (Dirección General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, 2006) proporciona los siguientes criterios objetivos y orientativos de indicadores laborales, como una lista abierta basados en sus experiencias y estudios realizados:

- Tipo de actividad y puesto de trabajo.
- Disminución de la productividad en cantidad, calidad o ambas.
- Elevado índice de absentismo.
- Incumplimiento de horarios.
- Problemas disciplinarios.
- Aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo.
- Falta de cooperación por aislamiento, deficiente o agresiva comunicación.
- Trabajo por turnos o nocturno.

1.2.15.2 *Indicadores médicos.*

En cuanto a los indicadores médicos la (Dirección General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, 2006) indica que, debido a que las consecuencias para la salud de los trabajadores pueden ser muy diversas y numerosas, no cabe hacer un listado de enfermedades relacionadas con el riesgo psicosocial, pero si manifiesta lo siguiente:

- Las enfermedades pueden ser de tipo físico o psíquico que abarcan síntomas como dolores de espalda, mala digestión, dolores de cabeza, nerviosismo, alteraciones del carácter, insomnio, agresividad, pérdida de la memoria entre otros.
- El incremento o reiteración de enfermedades en una misma persona, en un área o centro de trabajo constituye una señal de alarma y un indicador de que se requiere realizar una evaluación de nivel avanzado.
- Manifiesta que las ocupaciones o tareas en las que el riesgo psicosocial tiene mayor presencia se da en las siguientes personas: Personal docente, personal sanitario, tele operadores, puestos de trabajo de atención al público, Personal de institución públicas, trabajos con contenido monótono y repetitivo, trabajos que carecen de autonomía decisoria, puestos ejecutivos en los que se exige rendimiento o dedicación muy elevado y trabajos retribuidos según su nivel de productividad entre otros.

1.2.16 Principales riesgos psicosociales.

No existe una regulación legal ni convencional sobre cuales son en concreto los riesgos psicosociales. La (Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012) siguiendo las pautas de la Campaña Europea de Riesgos Psicosociales de 2012, manifiesta que los Riesgos Psicosociales son básicamente: el estrés laboral y la violencia en el trabajo a lo interno del lugar de trabajo así como la ejercida por terceros, añadiéndose a estos riesgos la fatiga de los trabajadores por ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente en el trabajo por turnos y nocturno; obviamente esta clasificación no exime la vigencia de otras concepciones.

1.2.17 Interacción entre los riesgos psicosociales y los riesgos de seguridad.

La interacción entre los riesgos psicosociales y los riesgos de seguridad se constata principalmente en el factor humano mediante las conductas o actos inseguros que

estos pueden generar. Estudios demuestran que los trastornos músculo esqueléticos y otras enfermedades laborales son consecuencias del estrés, así como los problemas de la organización del trabajo son la causa más común de los accidentes de trabajo y muchos de ellos en última instancia se deben a fatiga o estrés de los trabajadores, comunicaciones inadecuadas, inadecuado reparto de tareas, falta de control y supervisión de las normas de trabajo por parte de los mandos medios o supervisores, por citar entre otros (Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012). En la Tabla 2 se puede apreciar de manera didáctica la interacción entre Factores de riesgo psicosocial, Riesgos Psicosociales, daños a la salud derivados de los Riesgos Psicosociales y la interacción con otros riesgos.

Tabla 2: *Interacción entre factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales, daños a la salud derivados de los riesgos psicosociales e interacción con otros riesgos.*

Factores de riesgo psicosocial	Riesgos Psicosociales	Daños a la salud derivados de los riesgos psicosociales	Interacción con otros riesgos
Carga mental. Autonomía personal. Contenido del trabajo. Supervisión-participación. Definición de rol. Interés por el trabajador. Relaciones personales, Comunicación. Feedback o retroalimentación. Formación y entrenamiento. Participación. Estilo de liderazgo. Satisfacción laboral. Etc.	Estrés laboral. Violencia en el trabajo. Fatiga.	Trastornos físicos. Trastornos psíquicos. Trastornos conductuales.	Factor humano (conductas inseguras). Trastornos músculo esqueléticos.

Nota: Tomado y adaptado de Dirección General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales.

1.2.18 Evaluación de los factores y riesgos psicosociales.

Previo a la toma de decisiones preventivas toda gestión y planificación empresarial comienza por la evaluación de riesgos laborales. La evaluación, gestión y el control de los factores y riesgos psicosociales deben ajustarse a las condiciones, tamaño y

posibilidades de cada organización para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores (Asociación de Empresas de Merindad de Etella, 2011).

1.2.19 Procedimiento de evaluación de los riesgos psicosociales.

La evaluación de riesgos psicosociales es un procedimiento dirigido a estimar su magnitud, obteniendo información para tomar decisiones de medidas correctivas en caso de que no se puedan eliminar los riesgos. El instituto Navarro de Seguridad Laboral propone la siguiente estructura de procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales (Meliá, y otros, 2006):

Paso 1: Toma de contacto.

Paso 2: Recogida de información inicial relevante.

Paso 3: Estudio de la población y de las condiciones de trabajo.

Paso 4: Selección del método de evaluación.

Paso 5: Análisis de datos.

Paso 6: Informe y presentación de resultados.

Paso 7: Planificación de medidas preventivas y seguimiento.

1.2.19.1 Paso 1: Toma de contacto.

Se debe presentar el procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales como una herramienta que ayuda a la eficaz gestión del talento humano, además de informar y sensibilizar sobre la importancia de gestionar los riesgos psicosociales (Meliá, y otros, 2006).

1.2.19.2 Paso 2: Recogida de información inicial relevante.

Recoger información relevante ayuda a la planificación de la evaluación de riesgos psicosociales. A continuación se indica información relevante de ayuda (Meliá, y otros, 2006):

- Sector al que pertenece la empresa y características.
- Actividad que desarrolla la empresa.

- Plantilla, estructura, características generales, tipo de contratos generales y antigüedad media.
- Organigrama estructural de la organización.
- Organización de turnos de trabajo, horarios, pausas y jornadas.
- Organización de la prevención: modalidad, plan de prevención y responsabilidades.
- Otras evaluaciones de Seguridad, Higiene y Ergonomía, estructura de esas evaluaciones.
- Incidencias y absentismo.
- Información sobre condiciones de trabajo generales de la organización, como planes de formación, comunicación, beneficios sociales, sistemas de participación y otros.

1.2.19.3 Paso 3: Estudio de la población y de las condiciones de trabajo.

Se debe plantear el por qué se va a evaluar y que tipo de evaluación se realizará, sea esta general o específica, la idea es recoger la mayor cantidad de información posible tomando en cuenta las condiciones de trabajo existentes en los departamentos y puestos de trabajo que se van a evaluar. Al recoger la información se debe tomar en cuenta la participación de todas las partes implicadas en el proceso de evaluación y de no ser posible, se debe establecer una muestra válida y representativa de todas las condiciones de trabajo (Meliá, y otros, 2006).

1.2.19.4 Paso 4: Selección del método de evaluación.

El método de evaluación escogido debe estimar la magnitud del riesgo que aporte información para la apropiada toma de decisiones en las medidas correctivas que corresponda (Meliá, y otros, 2006).

1.2.19.5 Paso 5: Análisis de datos.

El método de evaluación escogido es el que determina la forma de análisis de datos (Meliá, y otros, 2006).

1.2.19.6 Paso 6: Informe y presentación de resultados.

El informe de resultados debe elaborarse acorde a la medida de cada empresa en particular contemplando la especificidad de la misma. El informe presentado debe incluir los riesgos evaluados, la probabilidad y consecuencias para la salud, el nivel de riesgo encontrado, descripción de las condiciones de trabajo detectadas, el plan de la actividad preventiva por realizar incluyendo medidas preventivas o correctivas (Meliá, y otros, 2006).

1.2.19.7 Paso 7: Planificación de medidas preventivas o correctivas y seguimiento.

De existir riesgo psicosocial se debe planificar la actividad preventiva sobre los factores de riesgo encontrados, estableciendo prioridades de actuación, responsables, fechas límites y recursos necesarios para llevar a cabo las medidas correctivas o preventivas que corresponda; además se debe disponer de un sistema efectivo de control y seguimiento (Meliá, y otros, 2006).

1.2.20 Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO 3.1 del INSHT.

1.2.20.1 Definición del F-PSICO 3.1.

El método de evaluación F-PSICO en su versión 3.1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), es una herramienta que permite evaluar los riesgos psicosociales y ofrece una guía para la intervención, su metodología de aplicación se traduce en la facilidad de uso de un programa informático intuitivo y muy simple, que se puede aplicar a cualquier sector de trabajo con éxito (Meliá, y otros, 2006).

1.2.20.2 Metodología de aplicación del F-PSICO 3.1.

El F-PSICO 3.1 para su ejecución plantea ejecutar las siguientes fases consecutivas (Meliá, y otros, 2006):

Fase 1: Identificación de los factores de riesgo.

Fase 2: Elección de la metodología y las técnicas de investigación a aplicar.

Fase 3: Planificación y realización del trabajo de campo.

Fase 4: Análisis de los resultados y elaboración de un informe.

Fase 5: Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.

Durante el desarrollo de estas fases se debe contar con la participación de los trabajadores, por lo cual previo a su aplicación se les debe informar quien va a realizar la evaluación, qué objetivos persigue, los medios a utilizar, la coordinación de actividades que se requiere y el seguimiento que se dará a cada una de las fases antes mencionadas; además una vez que culmine el trabajo, el Plan de Prevención de Riesgos laborales debe ser aprobado por la máxima autoridad de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en especial por todos sus niveles jerárquicos y conocido por todos los trabajadores (Meliá, y otros, 2006).

1.2.20.3 Información previa.

Una evaluación parte de recopilar información general de la empresa y de los grupos objeto de evaluación, lo que permite concretar los objetivos de estudio, contar con datos para correlacionar con los que se obtengan a partir de la aplicación del cuestionario, interpretar los datos en un determinado contexto y definir medidas preventivas o correctivas en base a la realidad del entorno laboral analizado. Es importante contar con las siguientes fuentes de información (Meliá, y otros, 2006):

- Observación de los procesos de trabajo mientras estos se realizan y el registro de posibles desviaciones entre lo que teóricamente debe hacerse y lo que en realidad se hace.
- Documentos, estadísticas e informes relacionados con el tema que puedan aportar información.
- Datos generales sobre la empresa: tiempo de vida institucional, organigrama, equipos y servicios que se presta, horarios, sueldos, sistemas de promoción u otros.
- Características del talento humano como sexo, edad, antigüedad en la empresa, en el puesto de trabajo y otros.

- Aspectos que afectan al personal: absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para ciertos puestos de trabajo, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambio de puesto, sanciones y otros.
- Aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, rechazos, recuperaciones de producto, índices de producción, productividad, intervenciones de mantenimiento, averías y otros.
- Actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención y otros.
- La consulta de otros estudios, teorías y conocimientos existentes sobre el tema y de ser necesario la consulta a especialistas para definir los problemas a estudiar.

Para la aplicación del cuestionario deben definirse previamente los colectivos y puestos de trabajo a los que se va a evaluar, lo que permitirá hacer un diagnóstico de la situación a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario por áreas de trabajo. Es importante tomar en cuenta los factores psicosociales que tienen los puestos de trabajo, para tomar en cuenta las variables que puedan influir en la situación psicosocial. Debe garantizarse el anonimato de las personas y la no identificación de las personas evaluadas.

1.2.20.4 *Ámbito de aplicación.*

El F- PSICO 3.1 es un método global de factores psicosociales, por lo tanto puede ser aplicado en cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad, sin descuidar que el técnico que lo va a aplicar deberá estudiar la adecuación de este método a la organización o estructura organizativa que se tenga (Meliá, y otros, 2006).

1.2.20.5 *Variables. Contenido del cuestionario.*

El cuestionario consta de 75 preguntas de las que se obtiene información de nueve factores, por medio de preguntas de respuesta cerrada, previamente codificadas que se valoran numéricamente para obtener una puntuación de cada factor. El método no incluye preguntas

referidas a las consecuencias de los factores psicosociales sobre la persona o la organización.

Los factores que se contemplan en el cuestionario son (Meliá, y otros, 2006):

- 1) Tiempo de trabajo (TT).
- 2) Autonomía (AU).
- 3) Carga de trabajo (CT).
- 4) Demandas psicológicas (DP).
- 5) Variedad de contenido (VC).
- 6) Participación/supervisión (PS).
- 7) Interés por el trabajador/compensación (ITC).
- 8) Desempeño de rol (DR).
- 9) Relaciones y apoyo social (RAS).

1.2.20.6 Trabajo de campo. Condiciones de aplicación.

Para la aplicación del cuestionario se sugiere tomar en cuenta las siguientes recomendaciones (Meliá, y otros, 2006):

- Todas las personas evaluadas deben recibir las mismas instrucciones escritas para evitar errores en la medición.
- Debe evitarse el desinterés de los trabajadores al contestar el cuestionario, para lo cual es importante que éstos seas informados y que se entienda que es para tomar acciones de mejora; además debe explicarse que se solicita información respecto al puesto de trabajo y no de la persona.
- Se debe hacer hincapié que se deben contestar todas las preguntas para obtener resultados reales.
- Los cuestionarios no deben ser distribuidos con anterioridad para evitar que las personas comenten las respuestas, con lo que se evita sesgos en las respuestas que se obtengan, por

lo que se aconseja reunirlos en una sala para hacerlo, con la presencia del técnico para aclarar posibles dudas que pudieren surgir.

- El tiempo estimado para llenar manualmente el cuestionario es de alrededor de 25 minutos, incluido el tiempo que se toma para dar instrucciones.

1.2.20.7 Sistema de evaluación.

Cada pregunta es valorada para ponderar el peso o valor de cada pregunta en la puntuación global del factor, de acuerdo a la importancia teórica que se dispone de ellas. La puntuación se otorga de manera automática a partir de la Aplicación Informática (AIP), en función de la combinación de respuestas que se da cada cuestionario. Una vez introducidos los datos el método ofrece dos tipos de información: un perfil valorativo y un perfil descriptivo (Meliá, y otros, 2006).

1.2.20.8 Perfil valorativo.

El perfil valorativo ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales de los que consta el método. Una vez que se introducen los datos, el programa informático los analiza y presenta el perfil en una escala de cero (0) a diez (10) para cada factor. Cada punto de corte de la línea que representa el perfil indica la puntuación media obtenida por la muestra elegida en cada factor, distinguiendo **tres tramos de situaciones de riesgo** (Meliá, y otros, 2006):

- De cero (0) a cuatro (4) puntos: **situación satisfactoria**.
- De cuatro (4) a siete (7) puntos: **situación intermedia**, que significa que existen condiciones que pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores, pero no son lo suficientemente graves que demanden una intervención inmediata; sin embargo es una situación que debe ser subsanada en cuanto sea posible, ya que a futuro pueden ser fuentes de problemas.

- Desde siete (7) a diez (10) puntos: *situación nociva*, cuyos factores que obtengan esta puntuación deben ser intervenidos lo más breve posible. Es posible que en este tipo de situaciones existan trabajadores con gran insatisfacción laboral o una tendencia al incremento de absentismo o que aparezca síntomas asociados al estrés.

Para cada factor debajo de cada escala se indica el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de los tres tramos de calificación, lo que significa que se obtiene información del porcentaje de trabajadores que se encuentran en situación satisfactoria, intermedia o nociva. Dicha información ayuda a interpretar el resultado obtenido en el perfil. Es importante entender que el objetivo de toda evaluación no es obtener un puntaje, sino que lo verdaderamente importante es interpretar el valor obtenido, que permite hacer un diagnóstico de la situación, identificando los posibles factores de riesgo y definiendo las posibles actuaciones de mejora. El programa informático calcula el perfil general de la empresa y el de cada uno de los grupos definidos. La información que ofrece el perfil valorativo se complementa con la información del perfil descriptivo (Meliá, y otros, 2006).

1.2.20.9 Perfil descriptivo.

El perfil descriptivo proporciona información detallada sobre cómo se posicionan los trabajadores en cada pregunta, con lo que se obtiene información sobre aspectos concretos de cada factor, que orientan a la implementación de acciones particulares que se deben emprender para mejorar un determinado factor. El perfil descriptivo proporciona información para la correcta interpretación de los valores obtenidos en el perfil valorativo y para la orientación de las posibles acciones de mejora (Meliá, y otros, 2006).

1.2.20.10 Propuesta para mejorar los factores psicosociales.

La ayuda informática del F-PSICO 3.1 facilita una serie de recomendaciones y puntos de reflexión de cada uno de los factores que se evalúan, los cuales sirven de ayuda para la fase de análisis e intervención a partir de su aplicación. Las recomendaciones son de

tipo general que sirven de guía sobre aspectos importantes que se deben considerar en cada factor evaluado, cuya aplicación debe hacerse desde el conocimiento concreto de la realidad de la empresa en la que se quiere intervenir, para lo cual es necesario ayudarse no solo de puntuación global de cada factor, sino de la información que proporciona el análisis de cada pregunta de todos los ítems de que consta cada factor, para lo cual es de gran utilidad el perfil descriptivo que ofrece el método (Meliá, y otros, 2006).

1.2.21 Identificación y caracterización de variables.

El cuestionario F-PSICO 3.1 estudia nueve factores: Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/Contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el trabajador/Compensación (ITC), Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS), los cuales se describen a continuación (F-PSICO, Factores Psicosociales - Método de evaluación, Versión 3.1, s.f):

- **Tiempo de trabajo (TT).** Tiene que ver con el orden y estructura temporal de las actividades laborales de la semana y de cada día. Permite evaluar el impacto del tiempo de trabajo considerando los períodos de descanso que permite el trabajo, su cantidad, calidad y el efecto de tiempo de trabajo en la vida social. Este factor psicosocial se evalúa en base a: Tiempo de trabajo en sábados, tiempo de trabajo en domingos y festivos, tiempo de descanso semanal y compatibilidad de la vida laboral con la vida social.
- **Autonomía (AU).** Se relaciona con la capacidad y posibilidad que tiene el trabajador para gestionar y tomar decisiones sobre su tiempo de trabajo, cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Este factor se evalúa sobre la Autonomía temporal (posibilidad de atender asuntos personales, distribución de pausas reglamentarias, adopción de pausas no reglamentarias y determinación del ritmo) y la Autonomía decisional (actividades y tareas, distribución de tareas, distribución del

- espacio de trabajo, métodos – procedimientos – protocolos, cantidad de trabajo, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, resolución de incidencias y distribución de turnos).
- **Carga de trabajo (CT).** Es el grado de movilización o demanda de trabajo que el trabajador debe hacer frente para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo relacionada con lo cognitivo y emocional. Este factor se evalúa en base a: Presiones de tiempo (tiempo asignado a la tarea, tiempo de trabajo con rapidez, aceleración del ritmo de trabajo), Esfuerzo de atención (tiempo de atención, intensidad de la atención, atención de múltiples tareas, interrupciones, efecto de las interrupciones, previsibilidad de las tareas), cantidad y dificultad de la tarea (cantidad de trabajo, dificultad del trabajo, necesidad de ayuda y trabajo fuera de horario habitual).
 - **Demandas psicológicas (DP).** Son las exigencias para hacer frente al trabajo. Se evalúa mediante dos tipos de demandas psicológicas. Exigencias cognitivas (requerimiento de aprendizajes, requerimientos de adaptación, requerimientos de iniciativas, requerimientos de memorización y requerimientos de creatividad) y las Exigencias emocionales (requerimiento de tratos con personas, ocultación de emociones ante superiores, ocultación de emociones ante subordinados, ocultación de emociones ante compañeros, ocultación de emociones ante clientes, exposición a situaciones de impacto emocional y demandas de respuesta emocional).
 - **Variedad/Contenido del trabajo (VC).** Tiene que ver con la sensación, el significado y la utilidad que tiene el trabajador sobre sí mismo en relación con la empresa y la sociedad, junto con el reconocimiento y valoración que se proporciona al trabajador más allá de la remuneración económica que recibe por su trabajo. Este factor se evalúa a través de: trabajo rutinario, sentido del trabajo, contribución del trabajo, reconocimiento

- del trabajo por superiores, reconocimiento del trabajo por compañeros, reconocimiento del trabajo por clientes y reconocimiento del trabajo por la familia.
- **Participación/Supervisión (PS).** Se relaciona con dos formas de control: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y de la organización (participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, participación en la introducción de métodos de trabajo, participación en el lanzamiento de nuevos productos, participación en la reorganización de áreas de trabajo, participación en la introducción de cambios en la dirección, participación en contrataciones de personal, participación en la elaboración de normas de trabajo) y en que ejerce la organización sobre el trabajador mediante la supervisión de las actividades del trabajador por sus superiores inmediatos (supervisión sobre los métodos, supervisión sobre la planificación, supervisión sobre el ritmo, supervisión sobre la calidad).
 - **Interés por el trabajador/Compensación (ITC).** Tiene que ver con la preocupación personal y a largo plazo que muestra la empresa por el trabajador. Se evalúa mediante: información sobre la formación, información sobre las posibilidades de promoción, información sobre los requisitos para la promoción, información sobre la situación de la empresa, facilidades para el desarrollo profesional, valoración de la formación, equilibrio entre el esfuerzo y las recompensas, satisfacción con el salario.
 - **Desempeño de rol (DR).** Este factor se relaciona con los problemas que pueden derivarse por la definición de funciones de cada puesto de trabajo, considera dos aspectos fundamentales: La ambigüedad de rol (definición poco clara de las funciones responsabilidades) y el conflicto de rol (demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias con la ética del trabajador). Se evalúa este factor mediante especificaciones de los cometidos, especificaciones de los procedimientos, especificaciones de la cantidad de trabajo, especificaciones de la calidad de trabajo,

especificaciones de los tiempos de trabajo, especificaciones de la responsabilidad del puesto, tareas irrealizables, procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos, conflictos morales, instrucciones contradictorias y la asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.

- **Relaciones y apoyo social (RAS).** Tiene que ver con aspectos de las condiciones de trabajo derivados de las relaciones entre las personas en el entorno de trabajo que permiten realizar adecuadamente el trabajo, por la calidad de las relaciones personales. Este factor se evalúa a través de: apoyo instrumental de distintas fuentes, calidad de las relaciones, exposición a conflictos interpersonales, exposición a violencia física, exposición a violencia psicológica, exposición a acoso sexual, gestión de la empresa de las situaciones de conflicto y exposición a la discriminación.

CAPÍTULO II. MÉTODO.

2.1 Nivel de estudio

El método de investigación depende del paradigma de investigación que se emplee (Jiménez, Logroño, Rodas, & Yépez, 1999), la presente investigación se fundamentó en el paradigma cualitativo porque estudió una población reducida de sujetos, en la que se interpretó el problema, se realizó trabajo de campo basado en evidencias documentales, no se utilizó hipótesis de estudio, lo cual permitió establecer que el nivel de estudio corresponde a:

Investigación aplicada, porque se sirvió de conocimientos provenientes de la investigación básica que sobre el tema motivo de estudio existen actualmente y se encaminó a resolver una problemática práctica con una generalización limitada.

Esta **investigación** también es de tipo **descriptiva**, porque su estudio se dirigió a determinar cómo son y cómo estaba la situación de las variables intervinientes en el universo de estudio, describiendo los hechos tal y como aparecieron en la realidad.

2.2 Modalidad de investigación

Este proyecto de grado se enmarcó dentro de la **investigación de campo**, porque su estudio se realizó en el mismo lugar donde se produjeron los hechos investigados y el investigador tuvo la ventaja de trabajar con la realidad tal y como se mostró ésta; también fue de **tipo documental y bibliográfica** por la serie de documentos y materiales con contenido teórico científico que tuvieron que ser procesados para desarrollar tanto el marco teórico, como la propuesta de control que se ha establecido para solucionar el problema encontrado. Es además un **proyecto de tipo factible** porque se desarrolló una propuesta de control,

práctica, operativa y viable que permitió solucionar los problemas prioritarios detectados en el ámbito psicosocial de la institución motivo de estudio.

2.3 Método

El presente estudio utilizó los siguientes métodos:

El **método analítico** (desmembración de un todo en sus partes) permitió descomponer la realidad de los factores psicosociales de la sección primaria de la Unidad Educativa analizada, para observar los factores de riesgo psicosocial que más inciden en la salud de su talento humano, así como sus efectos presentes y futuros.

El **Método sintético** (construcción de un todo a partir de sus partes) permitió mediante un proceso de razonamiento reconstruir la problemática psicosocial que vive la institución motivo de estudio, a partir de la comprensión de los factores de riesgo psicosocial que más afectan al talento humano.

Se utilizó el **método inductivo** (de lo particular a lo general) que permitió obtener conclusiones generales de la realidad de los factores de riesgo psicosocial que mayormente influyen en la labor docente y administrativa de la sección primaria de la Unidad Educativa, mediante la aplicación del instrumento de medición empleado, que permitió visualizar la realidad psicosocial de la institución en estudio.

2.4 Población y muestra

El estudio de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en la salud del talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica de la ciudad de Quito, se encuentra conformado por un universo de estudio de cincuenta y siete (57) personas, de las cuales cuarenta y seis (46) son docentes, seis (6) administrativos, cuatro (4) trabajadores del área de apoyo. Se estudió a toda la población.

2.5 Selección de instrumentos de investigación

Los datos necesarios para investigar el problema de estudio se los recolectó a través de la técnica primaria de la encuesta. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario F-PSICO en su versión 3.1. del (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, s.f) de España, que permitió medir los factores de riesgo psicosocial en la población motivo de estudio.

Las técnica e instrumento de recolección de datos antes mencionado permitió recoger información de la problemática investigada, de cuyo análisis e interpretación sobre la base del marco teórico desarrollado se obtuvieron conclusiones, recomendaciones y toma de decisiones para la generación de la propuesta de control de los factores de riesgo psicosocial, sus subdimensiones e indicadores de riesgo que más inciden en la población motivo de estudio.

Como técnica secundaria de recolección de datos se utilizó la lectura científica, el análisis de contenido y resúmenes en tablas informativas elaboradas de acuerdo al tema de estudio.

CAPÍTULO III. RESULTADOS.

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 Levantamiento de datos / Información.

Los sujetos motivo de estudio se encuentran localizados en la sección primaria de una Unidad Educativa Particular Católica en el sector centro norte de la ciudad de Quito, con un total de 57 personas entre docentes, administrativos y personal de apoyo. En la Tabla 3 se presenta la forma en que se encuentra organizado el talento humano antes mencionado.

Tabla 3: Organización del talento humano de la sección primaria de la Unidad Educativa motivo de estudio

	Mujeres	Hombres	Total
Docentes	33	14	47
Administrativos	4	2	6
Personal de apoyo	-	4	4
Sub total	37	20	57

Fuente: Autor de este trabajo

Se aplicó el cuestionario F-PSICO 3.1 a todo el universo de estudio.

Las características sociodemográficas de los sujetos a los cuales se les aplicó el cuestionario F-PSICO 3.1 indican que existe 1 mujer docente de menos de 26 años de edad, en el grupo etario de 26 a 35 años de edad existen 8 mujeres docentes, 2 docentes hombres, 1 hombre en el área administrativa y 1 hombre en el área de personal de apoyo; en el grupo etario de 36 a 45 años de edad, en el área docente existen 13 mujeres y 5 hombres, en el área administrativa 2 mujeres y 2 hombres en el área de personal de apoyo; en el grupo etario de 46 a 55 año de edad, en el área docente existen 11 mujeres y 5 hombres; en el área administrativa 2 mujeres y 1 hombre; en el área de personal de apoyo existe 1 hombre; en el

grupo etario de más de 55 años de edad se encuentra 2 docentes hombres. Lo descrito anteriormente se puede apreciar en la Tabla 4.

Tabla 4: Características socio demográficas de los sujetos de estudio

	menos 26 n (% n)	26 a 35 n (% n)	36 a 45 n (%n)	46 a 55 n (% n)	más 55 n (% n)
DOCENTES					
Mujeres	1 (3,0)	8 (24,2)	13 (39,4)	11 (33,3)	-
Hombres	-	2 (14,3)	5 (35,7)	5 (35,7)	2 (14,3)
ADMINISTRATIVOS					
Mujeres	-	-	2 (50)	2 (50)	-
Hombres	-	1 (50)	-	1 (50)	-
PERSONAL DE APOYO					
Mujeres	-	-	-	-	-
Hombres	-	1 (25,0)	2 (50,0)	1 (25,0)	-

Fuente: Autor de este trabajo.

3.1.2 Presentación y análisis de resultados.

Aplicado el cuestionario F-PSICO 3.1 al universo de estudio, de los nueve factores psicosociales que éste instrumento evalúa, tres son los que más se destacan por la alta puntuación de riesgo obtenida y que a continuación se detallan:

- **Participación/Supervisión (PS)** con una puntuación de 73,7% de riesgo muy elevado, 14,0% de riesgo elevado y un 1,8% de riesgo moderado. Un 10,5% indica situación adecuada en este factor.
- **Demandas Psicológicas (DP)** con una puntuación de 40,4% de riesgo muy elevado, 22,8% de riesgo elevado y un 8,8% de riesgo moderado. Un 28,1% manifiesta una situación adecuada en este factor.
- **Carga de trabajo (CTD)** con una puntuación de 40,4% de riesgo muy elevado, 21,1% de riesgo elevado y un 7% de riesgo moderado. Un 31,6% indica una situación adecuada en este factor.

Los resultados globales obtenidos con la aplicación del cuestionario F-PSICO 3.1 se puede observar en la Tabla 5.

Tabla 5: Factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano

	Participación / Supervisión (PS) n (% n)	Demandas Psicológicas (DP) n (% n)	Carga de trabajo (CT) n (% n)	Relaciones y apoyo social (RAS) n (% n)	Desempeño de rol (DR) n (% n)	Tiempo de trabajo (TT) n (% n)	Autonomía (AU) n (% n)	Variedad/ Contenido de trabajo (VC) n (% n)	Interés por el trabajador / Compensación (ITC) n (% n)
TODO EL PERSONAL									
Situación adecuada	6 (10,5)	16 (28,1)	18 (31,6)	28 (49,1)	29 (50,9)	38 (66,7)	40 (70,2)	43 (75,4)	46 (80,7)
Riesgo moderado	1 (1,8)	5 (8,8)	4 (7,0)	6 (10,5)	9 (15,8)	12 (21,1)	8 (14,0)	7 (12,3)	1 (1,8)
Riesgo elevado	8 (14,0)	13 (22,8)	12 (21,1)	10 (17,5)	8 (14,0)	1 (1,8)	5 (8,8)	6 (10,5)	7 (12,3)
Riesgo muy elevado	42 (73,7)	23 (40,4)	23 (40,4)	13 (22,8)	11 (19,3)	6 (10,5)	4 (7,0)	1 (1,8)	3 (5,3)

Fuente: Autor de este trabajo.

Este perfil de factores de riesgo psicosocial que inciden en el talento humano motivo de estudio se puede apreciar en la Figura 1.

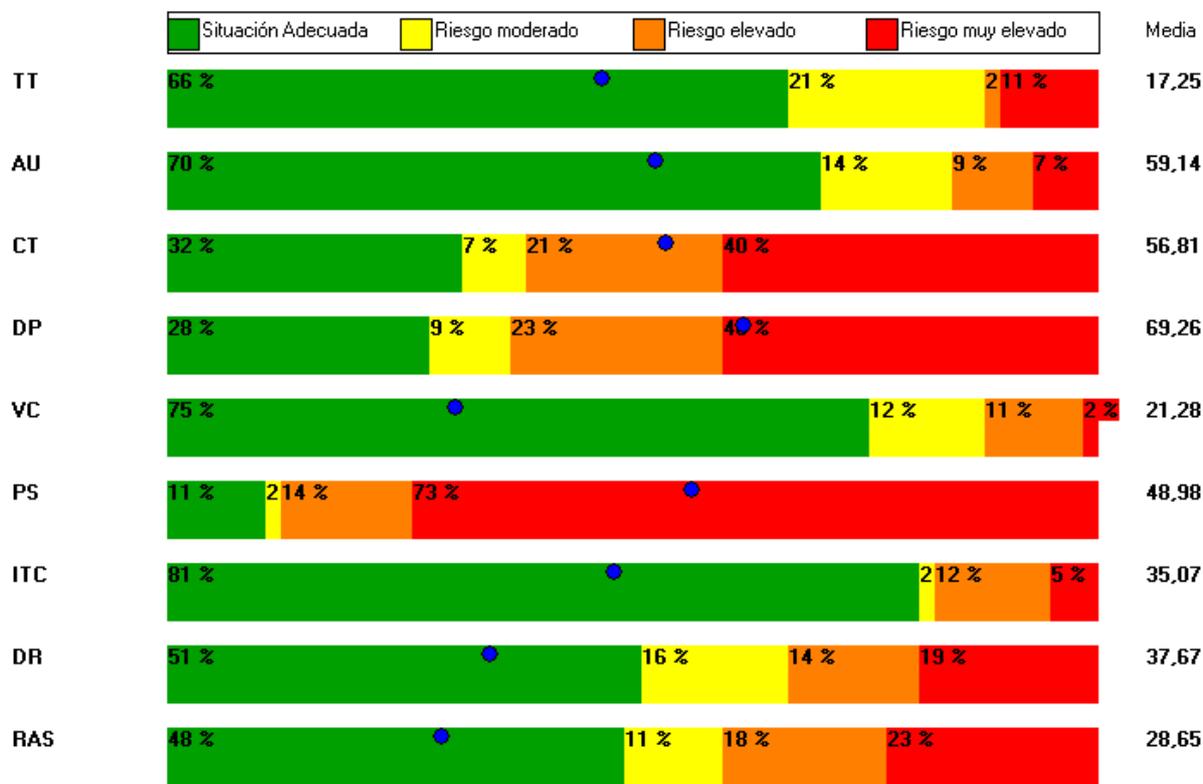


Figura 1: Perfil de factores de riesgo que se encuentran presentes en la sección primaria de la institución motivo de estudio.

Con la intención de sentar las bases para tomar medidas preventivas concretas en la institución motivo de estudio, a continuación se desglosan por unidades de análisis los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano, obteniéndose los siguientes resultados:

- **Participación/Supervisión (PS).** El grupo de *docentes mujeres* indica que en este factor el nivel de riesgo es: muy elevado un 79%, elevado un 15% y moderado un 3%. El grupo de *docentes hombres* manifiesta que su nivel de riesgo en este factor es: muy elevado un 93%. El grupo de *administrativas mujeres* indica que en este factor su nivel de riesgo es: muy elevado un 25% y elevado un 50%. El grupo de *personal de apoyo* manifiesta que su

nivel de riesgo en este factor es: muy elevado un 50%, elevado un 25% y moderado un 25%.

- ***Demandas psicológicas (DP)***. El grupo de ***docentes mujeres*** indica que en este factor su nivel de riesgo es: muy elevado un 39%, elevado un 24% y moderado un 10%. El grupo de ***docentes hombres*** manifiesta que su nivel de riesgo de riesgo en este factor es: muy elevado un 50%, elevado un 14% y moderado un 7%. El grupo de ***administrativos mujeres*** en este factor indica que su nivel de riesgo es: muy elevado un 50% y elevado otro 50%. El grupo de ***administrativos hombres*** en este factor manifiesta que su nivel de riesgo es: muy elevado un 50% y elevado otro 50%. El grupo de ***personal de apoyo*** indica que en este factor su nivel de riesgo es moderado un 25%.
- ***Carga de trabajo (CT)***. El grupo de ***docentes mujeres*** indica que en este factor su nivel de riesgo es: muy elevado un 48%, elevado un 18% y un moderado un 7%. El grupo de ***docentes hombres*** manifiesta que en este factor su nivel de riesgo es: muy elevado un 29%, elevado un 21% y moderado un 14%. El grupo de ***administrativos mujeres*** indica que su nivel de riesgo en este factor es: muy elevado un 50% y elevado un 25%. El grupo de ***administrativos hombres*** manifiesta que su nivel de riesgo en este factor es: muy elevado un 50% y elevado otro 50%. El grupo de ***personal de apoyo*** indica que su nivel de riesgo en este factor es elevado un 25%.

Lo manifestado anteriormente se lo puede visualizar en la Tabla 6.

Tabla 6: Factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano desglosado por unidades de análisis

	Participación /			Demandas			Carga de trabajo			Relaciones y apoyo			Desempeño de rol			Tiempo de trabajo			Autonomía (AU)			Variedad/ Contenido de trabajo (VC)			Interés por el trabajador / Compensación (ITC)		
	Supervisión (PS)			Psicológicas (DP)			(CT)			social (RAS)			(DR)			(TT)			(% n)			(% n)			(% n)		
	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)
	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD	MEL	ELE	MOD
Sección Primaria	73	14	2	40	23	9	40	21	7	23	18	11	19	14	16	11	2	21	7	9	14	2	11	12	5	12	2
Docentes Mujeres	79	15	3	39	24	10	48	18	7	15	9	12	12	15	18	9	3	24	12	15	9	3	9	18	-	9	3
Docentes Hombres	93	-	-	50	14	7	29	21	14	36	36	7	43	14	-	14	-	7	-	-	14	-	14	-	14	15	-
Administrativos Mujeres	25	50	-	50	50	-	50	25	-	25	50	-	25	-	25	-	-	25	-	-	50	-	-	-	25	50	-
Administrativos Hombres	-	-	-	50	50	-	50	50	-	50	-	-	-	-	50	-	-	50	-	-	-	-	-	50	-	-	-
Personal Apoyo Hombres	50	25	25	-	-	25	-	25	-	25	-	25	-	25	25	25	-	25	-	-	25	-	25	-	-	-	-

Significado de las siglas utilizadas

MEL = Muy Elevado

ELE = Elevado

MO = Moderado

Fuente: Autor de este trabajo

Para tener una idea de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano a continuación se presenta el perfil correspondiente desglosado por cada una de las unidades de análisis.

El grupo de *docentes mujeres* tiene el siguiente perfil de factores de riesgo psicosocial:

- ***Participación / Supervisión (PS)***: 79% de docentes mujeres tienen en este factor riesgo muy elevado, 15% riesgo elevado y 3% riesgo moderado.
- ***Carga de Trabajo (CT)***: 48% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo muy elevado, 18% riesgo elevado y 7% riesgo moderado.
- ***Demandas Psicológicas (DP)***: 39% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo muy elevado, 24% riesgo elevado y 10% riesgo moderado.
- ***Relaciones y Apoyo Social (RAS)***: 15% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo muy elevado, 9% riesgo elevado y 12% riesgo moderado.
- ***Desempeño de rol (DR)***: 12% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo muy elevado, 15% de riesgo elevado y 18% de riesgo moderado.
- ***Autonomía (AU)***: 12% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo muy elevado, 15% riesgo elevado y 9% riesgo moderado.
- ***Tiempo de Trabajo (TT)***: 9% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo muy elevado, 3% riesgo elevado y 24% moderado.
- ***Variedad / Contenido (VC)***: 3% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo muy elevado, 9% riesgo elevado y 18% riesgo moderado.
- ***Interés por el Trabajador / Compensación***: 9% de docentes mujeres tienen en este factor de riesgo elevado y 3% riesgo moderado.

Lo anteriormente indicado se puede visualizar en la Figura 2.

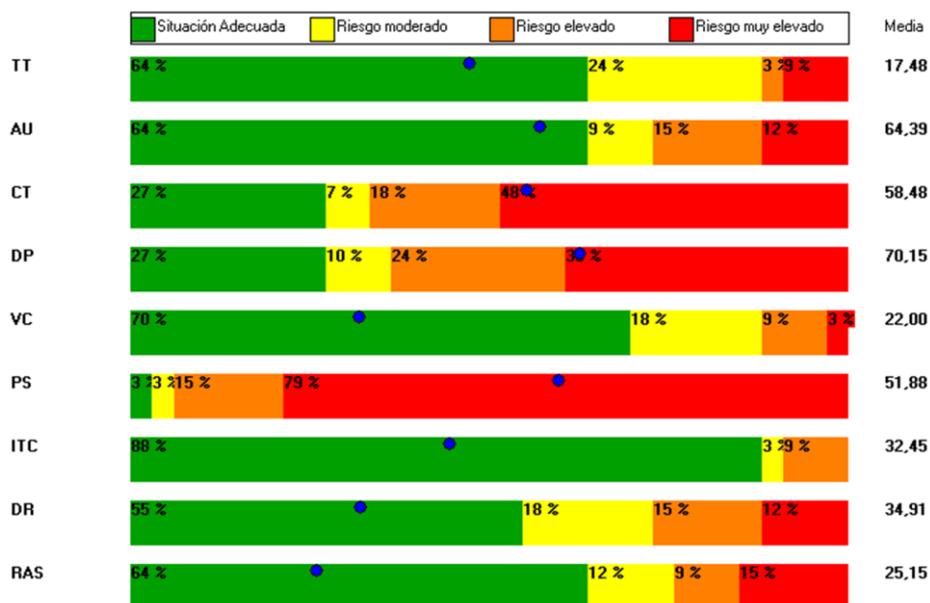


Figura 2: Perfil de factores de riesgo psicosocial de las docentes mujeres.

El grupo de *docentes hombres* tiene el siguiente perfil de factores de riesgo psicosocial:

- **Participación / Supervisión (PS):** 93% de docentes hombres tienen en este factor riesgo muy elevado.
- **Demandas Psicológicas (DP):** 50% de docentes hombres tienen en este factor riesgo muy elevado, 14% riesgo elevado y 7% riesgo moderado.
- **Desempeño de rol (DR):** 43% de docentes hombres tienen en este factor riesgo muy elevado y 14% de riesgo elevado.
- **Relaciones y Apoyo Social (RAS):** 36% de docentes hombres tienen en este factor riesgo muy elevado, 36% riesgo elevado y 7% riesgo moderado.
- **Carga de Trabajo (CT):** 29% de docentes hombres tienen en este factor riesgo muy elevado, 21% riesgo elevado y 14% riesgo moderado.
- **Tiempo de trabajo (TT):** 14% de docentes hombres tienen en este factor de riesgo muy elevado y 7% riesgo elevado.

- **Interés por el trabajador / Compensación (ITC):** 14% de docentes hombres tienen en este factor de riesgo muy elevado y 15% de riesgo elevado.

Lo anteriormente indicado se puede visualizar en la Figura 3.

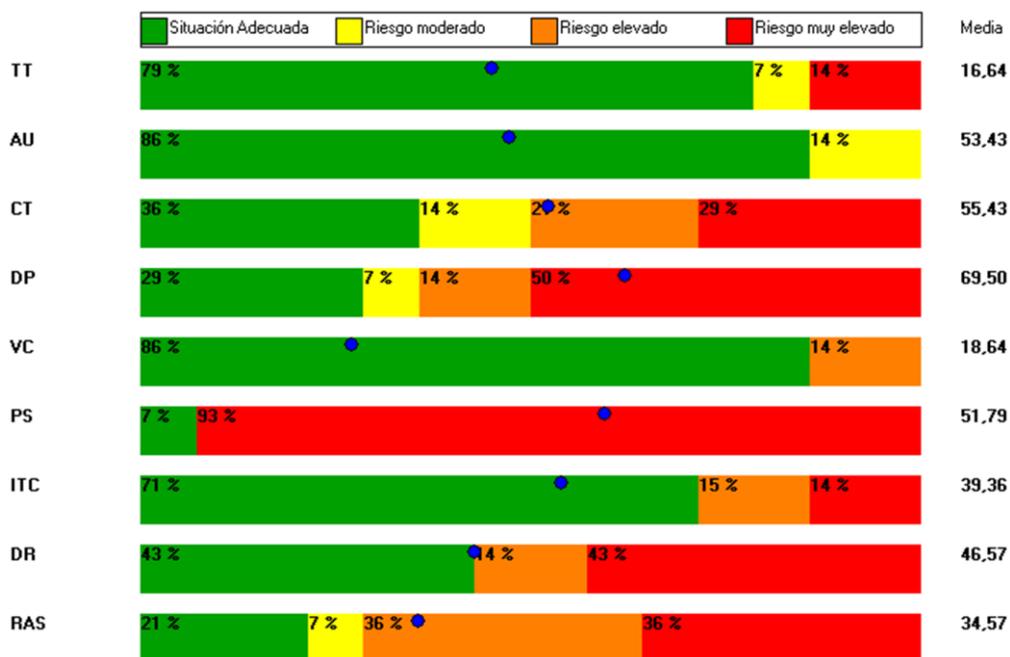


Figura 3: Perfil de factores de riesgo psicosocial de los docentes hombres.

El grupo de **personal administrativo hombres** tiene el siguiente perfil de factores de riesgo psicosocial:

- **Cantidad de Trabajo (CT):** 50% del personal administrativo hombres tienen en este factor riesgo muy elevado y 50% riesgo moderado.
- **Demandas Psicológicas (DP):** 50% del personal administrativo hombres tienen en este factor riesgo muy elevado y 50% riesgo moderado.
- **Relaciones y Apoyo Social (RAS):** 50% del personal administrativo hombres tienen en este factor riesgo muy elevado.
- **Tiempo de Trabajo (TT):** 50% del personal administrativo hombres tienen en este factor riesgo moderado.

- **Variedad / Continuidad (VC):** 50% del personal administrativo hombres tienen en este factor riesgo moderado.
- **Desempeño de Rol (DR):** 50% del personal administrativo hombres tienen en este factor riesgo moderado.
- **Autonomía, Participación / Supervisión, Interés por el Trabajador / Compensación:** el personal administrativo hombre manifiesta tener una situación adecuada.

Lo mencionado anteriormente se puede visualizar en la Figura 4.

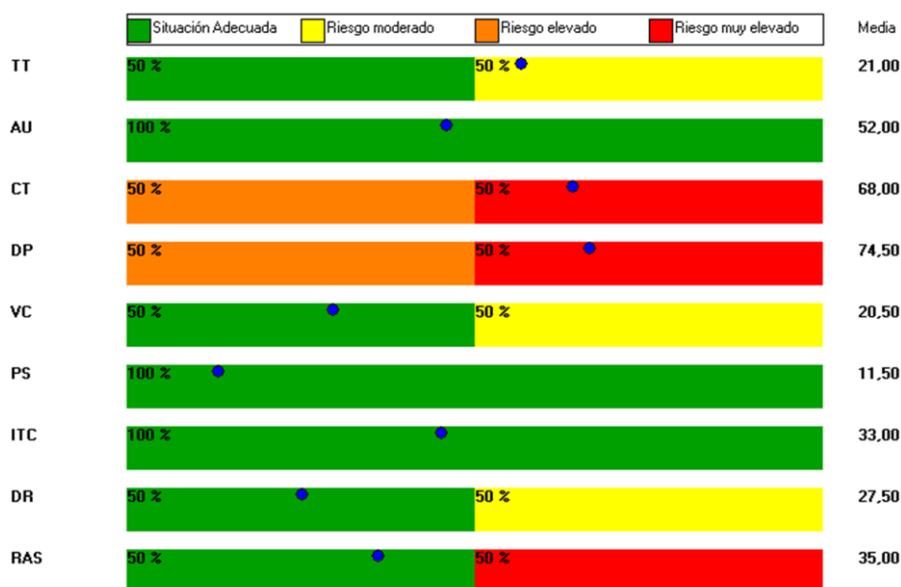


Figura 4: Perfil de factores de riesgo psicosocial del personal administrativo hombres.

El grupo de **personal administrativo mujeres** tiene el siguiente perfil de factores de riesgo psicosocial:

- **Demandas Psicológicas (DP):** 50% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo muy elevado y 50% riesgo muy elevado.
- **Carga de Trabajo (CT):** 50% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo muy elevado y 25% riesgo elevado.

- ***Participación / Supervisión (PS)***: 25% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo muy elevado y 50% riesgo elevado.
- ***Interés por el Trabajador / Compensación***: 25% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo muy elevado y 50% riesgo elevado.
- ***Relaciones y Apoyo Social (RAS)***: 25% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo muy elevado y 50% riesgo elevado.
- ***Desempeño de rol***: 25% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo muy elevado y 25% riesgo moderado.
- ***Autonomía (AU)***: 50% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo moderado y 50% manifiesta tener una situación adecuada.
- ***Tiempo de Trabajo (TT)***: 25% del personal administrativo mujeres tienen en este factor riesgo moderado y 75% manifiesta tener una situación adecuada.
- ***Variedad / Contenido***: el personal administrativo mujeres manifiesta tener una situación adecuada en este factor.

Lo mencionado anteriormente se puede visualizar en la Figura 5.

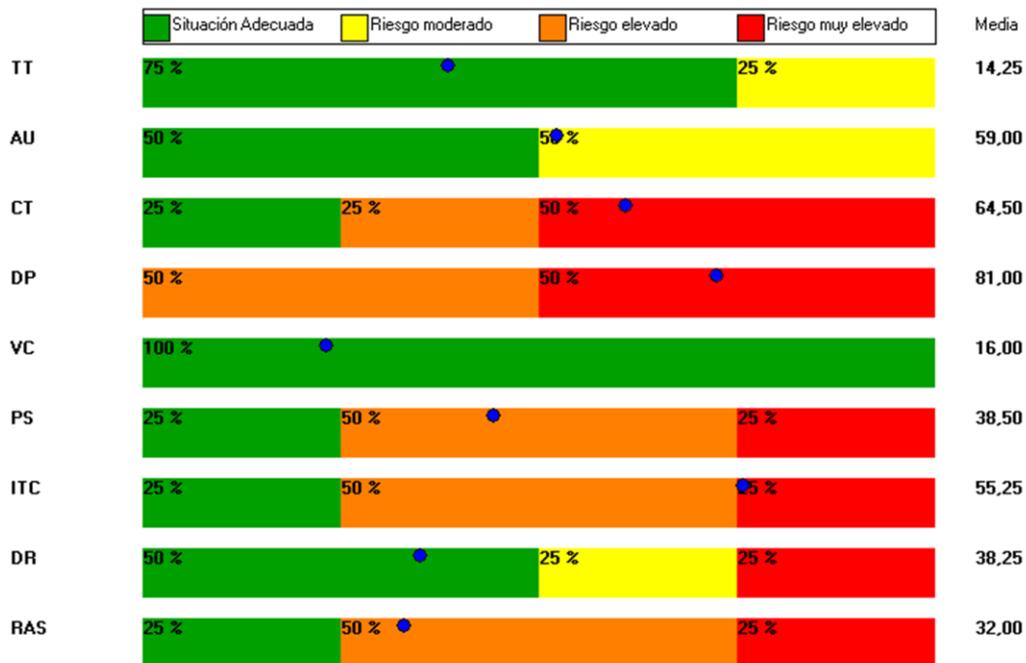
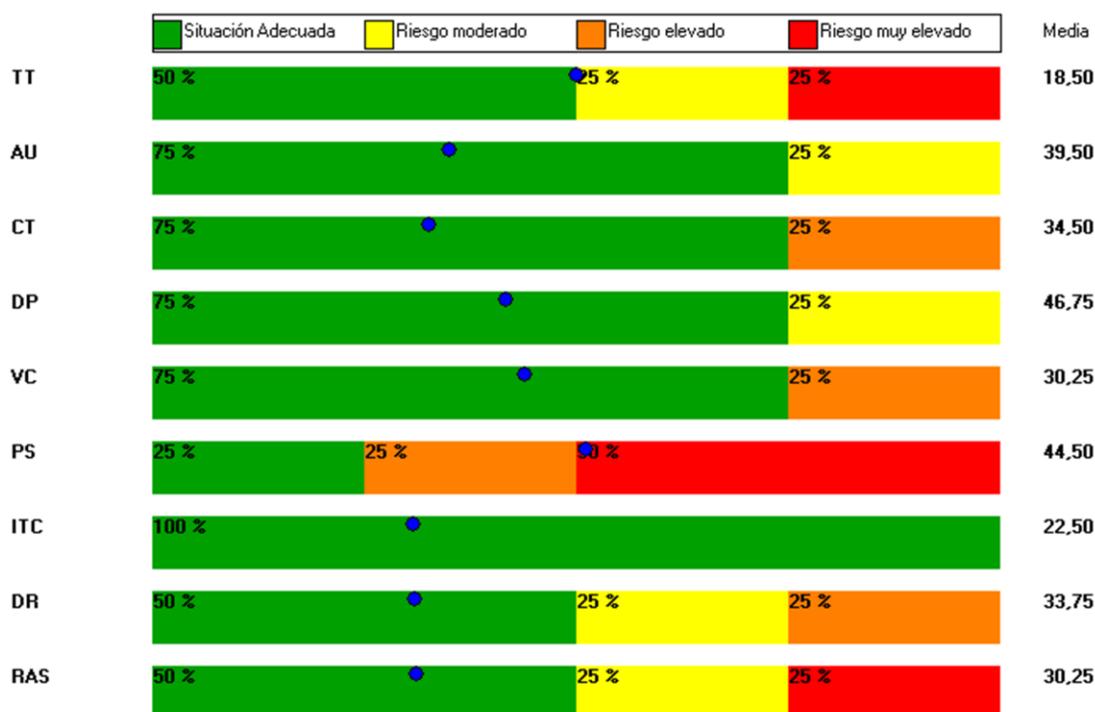


Figura 5: Perfil de factores de riesgo psicosocial del personal administrativo mujeres.

El grupo de *personal de apoyo hombres* tiene el siguiente perfil de factores de riesgo psicosocial:

- **Participación / Supervisión (PS):** 50% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo muy elevado y 25% de riesgo elevado.
- **Tiempo de Trabajo (TT):** 25% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo muy elevado y 25% de riesgo moderado.
- **Relaciones y Apoyo Social (RAS):** 25% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo muy elevado y 25% de riesgo moderado.
- **Desempeño de rol (DR):** 25% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo elevado y 25% de riesgo moderado.
- **Carga de Trabajo (CT):** 25% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo elevado.
- **Variedad / Contenido (VC):** 25% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo elevado.

- **Autonomía (AU):** 25% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo elevado.
- **Demandas Psicológicas (DP):** 25% del personal de apoyo hombres tienen en este factor riesgo moderado.
- **Interés por el trabajador / Compensación:** el personal de apoyo hombres manifiesta tener una situación adecuada en este factor.



Lo anteriormente expresado se puede apreciar en la Figura 6.

Figura 6: Perfil de factores de riesgo psicosocial del personal de apoyo.

Ahora, con la intención de determinar el personal con mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial en la institución motivo de estudio y en base a la información obtenida en la Tabla 6 anteriormente presentada, se puede establecer que la **ubicación ordinal de las unidades de análisis en los tres factores de riesgo psicosocial es:**

Tabla 7: Ubicación ordinal de las unidades de análisis en cada uno de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano investigado.

	Carga de Trabajo (CT)	Demandas Psicológicas (DP)	Participación / Supervisión (PS)
Personal Administrativo hombres	1	1	-
Personal Administrativo Mujeres	2	2	4
Personal Docente mujeres	3	3	3
Personal Docente hombres	4	4	2
Personal de Apoyo hombre	-	5	1

Fuente: Autor de este trabajo.

Ahora para determinar y jerarquizar las unidades de análisis que se encuentran con mayor exposición en los tres factores de riesgo psicosocial se puede asignar los valores de 10 puntos al de ubicación 1, 8 puntos al de ubicación 2, 6 puntos al de ubicación 3, 4 puntos al de ubicación 4 y 2 puntos al de ubicación 5, con lo cual se obtienen los resultados que se pueden apreciar en la Tabla 8.

Tabla 8: Jerarquización del personal más expuesto por Unidades de análisis, en los factores de riesgo psicosocial que más inciden en la institución motivo de estudio.

	Carga de Trabajo (CT)		Demandas Psicológicas (DP)		Participación / Supervisión (PS)		Puntaje total asignado	Jerarquización del personal más expuesto
	Ubicación	Puntos	Ubicación	Puntos	Ubicación	Puntos		
Personal Administrativo hombres	1	10	1	10	-	0	20	Primero
Personal Administrativo Mujeres	2	8	2	8	4	4	20	Primero
Personal Docente mujeres	3	6	3	6	3	6	18	Segundo
Personal Docente hombres	4	4	4	4	2	8	16	Tercero
Personal de Apoyo hombre	0	0	5	2	1	10	12	Cuarto

Fuente: Autor de este trabajo.

Como se puede apreciar en la Tabla 8, el *personal más expuesto por unidades de análisis en los factores de riesgo psicosocial que más inciden en la institución motivo de estudio son:*

- Primer lugar: Personal administrativo hombres y personal administrativo mujeres.
- Segundo lugar: Personal docente mujeres.
- Tercer lugar: Personal docente hombres.
- Cuarto lugar: Personal de apoyo hombres.

En este momento se puede afirmar que *se ha dado respuesta a la interrogante de la formulación del problema de estudio*: ¿Cuáles son los factores psicosociales con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica de la ciudad de Quito? La respuesta a esta interrogante es: Participación/Supervisión (PS), Demandas Psicológicas (DP) y Carga de Trabajo (CT).

En el planteamiento del problema de estudio, se estableció como primer objetivo: Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica, a través de la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1, para determinar la realidad psicosocial institucional. Este objetivo ha sido alcanzado con lo realizado en el presente estudio.

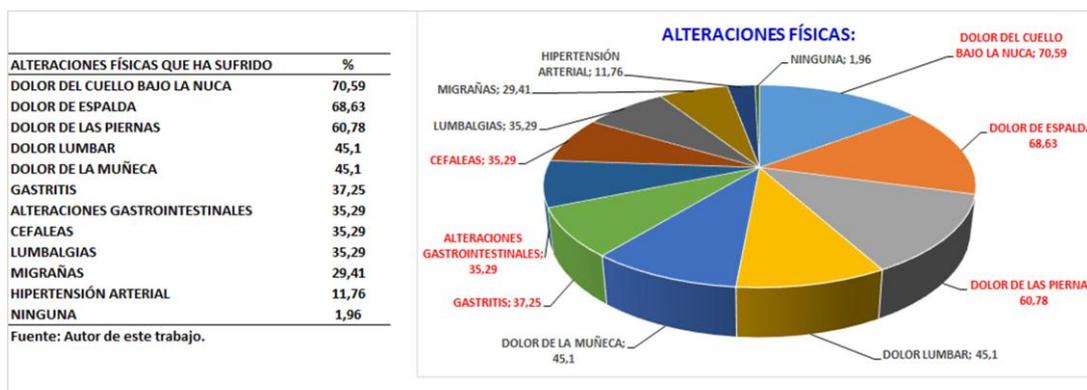
El segundo objetivo específico planteado en este trabajo de investigación fue: Determinar los factores de riesgo psicosocial y sus subdimensiones que más inciden en el talento humano, mediante la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1 y el análisis estadístico de la población motivo de estudio, para jerarquizarlos en orden de mayor incidencia. Este objetivo se logró poniendo en evidencia la información relacionada con las alteraciones físicas, psicológicas o emocionales y las de comportamiento que presentan los sujetos investigados, además del análisis estadístico de los factores de riesgo psicosocial y sus subdimensiones que a continuación se presentan.

3.1.2.1 Alteraciones físicas que ha sufrido el talento humano de la institución.

La aplicación informática F-PSICO 3.1 permite incluir una parte variable si ésta se considera necesaria para el estudio que se quiera realizar, la cual debe estar prefijada antes de aplicar el cuestionario. Como parte variable en el cuestionario aplicado a los sujetos de estudio se incluyeron preguntas cerradas relacionadas con ciertas alteraciones físicas que usualmente se consideran consecuencias de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, resultados que a continuación se indican: Las alteraciones físicas que ha sufrido el talento

humano en estudio y que más se destacan son: Dolor de cuello bajo la nuca en un 70,59% de encuestados, seguido de un 68,63% de dolor de espalda y un 60,78% de dolor de las piernas.

Cabe indicar que llama la atención que un 37,5% de los sujetos investigados presentan problemas de gastritis, un 35,29% alteraciones intestinales, cefaleas y lumbalgias. Lo



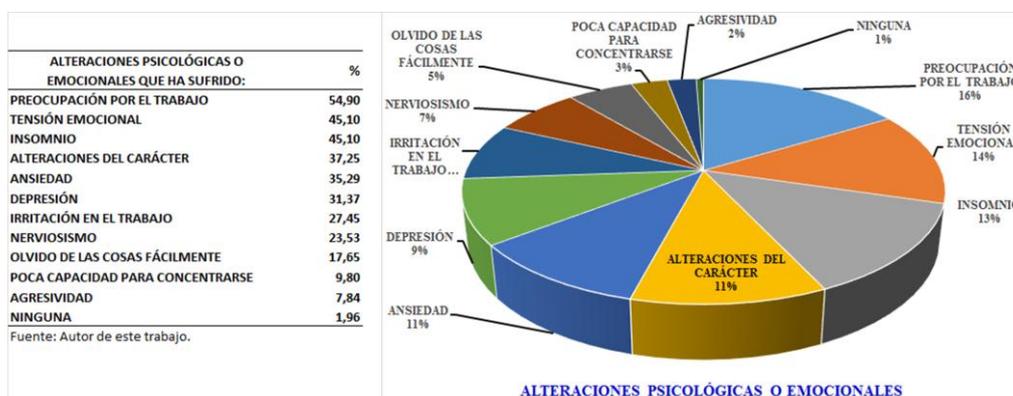
manifestado anteriormente puede visualizarse en Figura 7.

Figura 7: Alteraciones físicas que ha sufrido el talento humano de la institución.

3.1.2.2 Alteraciones psicológicas o emocionales que ha sufrido el talento humano de la institución.

En lo referente a las alteraciones psicológicas o emocionales que han sufrido los sujetos en estudio manifiestan que: un 54,90% sienten preocupación por el trabajo, 45,10% manifiestan adolecer de tensión emocional e insomnio, un 37,25% alteraciones del carácter y un

31,



37% de depresión; esto se puede visualizar en la Figura 8.

Figura 8: Alteraciones psicológicas o emocionales que ha sufrido el talento humano de la institución.

3.1.2.3 Alteraciones comportamentales que ha sufrido el talento humano de la institución.

En cuanto a las alteraciones comportamentales el 96% de sujetos investigados manifiestan no haber tenido ninguna alteración comportamental, lo cual puede apreciarse en

ALTERACIONES COMPORTAMENTALES	%
NINGUNA	96,08
ADICCIÓN AL TABACO	1,96
ADICCIÓN AL ALCOHOL	1,96

Fuente: Autor de este trabajo.



la Figura 9.

Figura 9: Alteraciones comportamentales que ha sufrido el talento humano de la institución.

3.1.2.4 Determinación de las subdimensiones de los factores de riesgo psicosocial que más indiquen en el talento humano.

3.1.2.4.1 Subdimensiones del factor de riesgo psicosocial Participación / Supervisión (PS) que más inciden en el talento humano.

Los sujetos de estudio dan la siguiente valoración al nivel de riesgo del factor Participación / Supervisión (PS):

- El grupo de *docentes mujeres* indica que en este factor su nivel de riesgo es: muy elevado un 78,8%, elevado un 15,2% y un moderado un 3,0%. El grupo de *docentes hombres* manifiesta que en este factor su nivel de riesgo es: Muy elevado un 92,8%. El grupo de *administrativos mujeres* indica que en este factor su nivel de riesgo es: Muy elevado un 25%, elevado un 50%. El grupo de personal de apoyo manifiesta que en este factor su nivel de riesgo es: Muy elevado un 50% y elevado un 25%. Lo manifestado anteriormente se puede apreciar en la Tabla 9.

Tabla 9: Valoración por parte del talento humano sobre el nivel de riesgo del factor Participación / Supervisión (PS).

	Situación Adecuada		Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy elevado
	n	n (% n)			
Personal Adm. Hombres	2	2 (100,0)	-	-	-
Personal Adm. Mujeres	4	1 (25,0)	-	2 (50,0)	1 (25)
Personal Docente hombres	14	1 (7,1)	-	-	13 (92,9)
Personal Docente Mujeres	33	1 (3,0)	1 (3,0)	5 (15,2)	26 (78,8)
Personal de Apoyo Hombres	4	1 (25,0)	-	1 (25,0)	2 (50,0)

Siglas utilizadas:

- Situación adecuada = SIA
- Riesgo Moderado = RMO
- Riesgo elevado = REL
- Riesgo Muy elevado = RME

Fuente: Autor de este trabajo.

Sobre la base del análisis de la información de la Tabla 9 se puede afirmar que *la afectación del talento humano motivo de estudio en el factor de riesgo Participación / Supervisión se da en el siguiente orden:*

- Primero: Personal docente mujeres (Riesgo moderado 3%+ Riesgo elevado 15,2%+ Riesgo elevado 78,8% = 97% de personas afectadas).
- Segundo: Personal docente hombres (92,9% de personas afectadas).
- Tercero: Personal administrativo mujeres (Riesgo muy elevado 25% + Riesgo elevado 50% de personas afectadas = 75% de personas afectadas).
- Tercero: Personal de apoyo (Riesgo muy elevado 50% + Riesgo elevado 25% = 75% de personas afectadas).

En lo concerniente a la *valoración por parte del talento humano de las subdimensiones del factor de riesgo participación* se obtuvieron los siguientes resultados:

- *Solo reciben información o no tienen ninguna participación en la contratación de personal:* 100% del personal administrativo mujeres, 100% del personal de apoyo, 96% de docentes mujeres y 92% de docentes hombres.
- *Solo reciben información o no tienen ninguna participación en la reorganización de departamentos o áreas de trabajo:* 100% del personal de apoyo hombres, 96% de docentes mujeres, 92% de docentes hombres y 75% del personal administrativo mujeres.
- *Solo reciben información o no tienen ninguna participación en la introducción de cambios en equipos y materiales:* 100% del personal administrativo mujeres, 87% de docentes mujeres, 78% de docentes hombres y 75% del personal del apoyo hombres.
- *Solo reciben información o no tienen ninguna participación en la introducción de cambios en la dirección o entre sus superiores:* 96% de docentes mujeres, 92% de docentes hombres, 75% del personal administrativo mujeres y 75% del personal de apoyo hombres.
- *Solo reciben información o no tienen ninguna participación en el lanzamiento de nuevos – mejores productos o servicios:* 92% de docentes hombres, 90% de docentes mujeres, 75% del personal administrativo mujeres y 75% del personal de apoyo hombres.
- *Solo reciben información o no tienen ninguna participación en la introducción de (métodos de trabajo) cambios en la manera de trabajar:* 92% de docentes hombres, 90% de docentes mujeres, 75% del personal administrativo mujeres y 75% del personal de apoyo hombres.
- *Solo reciben información o no tienen ninguna participación en la elaboración de normas de trabajo:* el 50% del personal administrativo hombres, 50% del personal administrativo mujeres, 50% de docentes hombres, 50% de docentes mujeres y 50% del personal de apoyo hombres.

Lo anteriormente manifestado se puede observar en la Tabla 10.

Tabla 10: Valoración por parte del talento humano de las subdimensiones del factor de riesgo Participación.

	n	Participación en la elaboración de normas de trabajo				Participaciones en contrataciones de personal				Participación en la reorganización de Dptos. o áreas de trabajo				Participación en la introducción de cambios en la dirección o entre sus superiores				Participación en el lanzamiento de nuevos o mejores productos - servicios				Participación en la introducción de (métodos de trabajo) cambios en la manera de trabajar				Participación en introducir cambios en equipos y materiales																															
		PUD		SLC		SRI		NIP		SRI+		NIP		PUD		SLC		SRI		NIP		SRI+		NIP		PUD		SLC		SRI		NIP		SRI+		NIP																					
		(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)	(% n)																							
Personal Adm. Hombres	2	50	0	50	0	50	50	0	0	0	50	50	0	0	0	50	50	0	0	0	50	50	0	0	0	50	50	0	0	0	50	50	0	0	0																						
Personal Adm. Mujeres	4	0	25	50	0	50	0	0	75	25	100	25	0	50	25	75	0	25	50	25	75	25	0	50	25	75	25	0	50	25	75	0	0	75	25	100																					
Personal Docente hombres	14	0	0	50	0	50	7	0	28	64	92	7	0	35	57	92	7	0	28	64	92	0	7	35	57	92	0	7	50	42	92	7	14	28	50	78																					
Personal Docente Mujeres	33	0	3	50	0	50	0	3	39	57	96	0	3	51	45	96	0	3	45	51	96	0	9	60	30	90	3	6	57	33	90	6	6	48	39	87																					
Personal de Apoyo Hombres	4	0	0	50	0	50	0	0	50	50	100	0	0	50	50	100	0	25	25	50	75	0	25	25	50	75	0	25	25	50	75	0	25	25	50	75																					
Orden de calificación obtenida		Sexto				250				Primero				388				Segundo				363				Cuarto				338				Quinto				332				Quinto				332				Tercero				340			

Siglas utilizadas:

Puedo decidir = PUD

Se le consulta = SLC

Solo recibe información = SRI

Ninguna participación = NIP

Fuente: Autor de este trabajo.

Al analizar los datos de la Tabla 10 *se puede afirmar que existe un bajo nivel de participación del talento humano en lo concerniente a:* Participaciones en contrataciones de personal, participación en la reorganización de departamentos o áreas de trabajo, participación en introducir cambios en equipos y materiales, participación en la introducción de cambios en la dirección o entre sus superiores, participación en el lanzamiento de nuevos o mejores productos – servicios, participación en la introducción de (métodos de trabajo) cambios en la manera de trabajar y en la participación de elaboración de normas de trabajo.

En cuanto a la *valoración por parte del talento humano de las subdimensiones del factor de riesgo supervisión se obtuvieron los siguientes resultados:*

- *Manifiestan que existe excesiva supervisión del jefe inmediato sobre el ritmo de trabajo:* 48% de docentes mujeres y 42% de docentes hombres.
- *Consideran que existe excesiva supervisión del jefe inmediato sobre el método para realizar el trabajo:* 27% de docentes mujeres y 21% de docentes hombres.
- *Indican que existe excesiva supervisión del jefe inmediato sobre la planificación del trabajo:* 27% de docentes mujeres y 14% de docentes hombres.
- *Manifiestan que existe excesiva supervisión del jefe inmediato sobre la calidad del trabajo realizado:* 21% de docentes mujeres y 14% de docentes hombres.

Lo antes manifestado se puede apreciar en la Tabla 11.

Tabla 11: Valoración por parte del talento humano de las subdimensiones del factor de riesgo Supervisión

n	Supervisión del jefe inmediato sobre el ritmo de trabajo				Supervisión del jefe inmediato sobre el método para realizar el trabajo				Supervisión del jefe inmediato sobre la planificación del trabajo				Supervisión del jefe inmediato sobre la calidad del trabajo realizado				
	(% n)				(% n)				(% n)				(% n)				
	NOI	INS	ADE	EXC	NOI	INS	ADE	EXC	NOI	INS	ADE	EXC	NOI	INS	ADE	EXC	
Personal Adm. Hombres	2	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0
Personal Adm. Mujeres	4	25	0	75	0	25	0	75	0	25	0	75	0	25	0	75	0
Personal Docente hombres	14	0	14	42	42	0	14	64	21	0	7	78	14	0	14	71	14
Personal Docente Mujeres	33	3	0	48	48	6	0	66	27	6	0	66	27	3	3	72	21
Personal de Apoyo Hombres	4	25	0	75	0	25	0	75	0	25	0	75	0	25	0	75	0
Orden de calificación obtenida	Primero			90	Segundo			48	Tercero			41	Cuarto			35	

Siglas utilizadas:

No Interviene = NOI

Insuficiente = INS

Adecuada = ADE

Excesiva = EXC

Fuente: Autor de este trabajo.

Luego de analizar los datos de la Tabla 11 se puede determinar que *las subdimensiones de Supervisión que mayor incidencia tienen en el talento humano motivo de estudio son:*

- Primero: Supervisión del jefe inmediato sobre el ritmo de trabajo.
- Segundo: Supervisión del jefe inmediato sobre el método para realizar el trabajo.
- Tercero: Supervisión del jefe inmediato sobre la planificación del trabajo.
- Cuarto: Supervisión del jefe inmediato sobre la calidad del trabajo realizado.

3.1.2.4.2 Subdimensiones del factor de riesgo Demandas Psicológicas (DP) que más inciden en el talento humano.

Los sujetos de estudio dan la siguiente valoración al nivel de riesgo del factor Demandas Psicológicas (DP):

- El grupo de *administrativos hombres* indica que en este factor su nivel de riesgo es: 50% riesgo moderado. El grupo de *administrativos mujeres* manifiesta que en este factor su nivel de riesgo es: Moderado un 25%. El grupo de *docentes hombres* considera que en este factor su nivel de riesgo es: 7,01% riesgo moderado y 14,3% riesgo muy elevado. El

grupo de *docentes mujeres* indica que en este factor su nivel de riesgo es: 24,2% riesgo moderado, 3% riesgo elevado y 9,1% riesgo muy elevado. El grupo de personal apoyo hombres manifiesta que en este factor su nivel de riesgo es: 25% Moderado y 25% muy elevado. Lo manifestado anteriormente se puede observar en la Tabla 12.

Tabla 12: Valoración por parte del talento humano del nivel de riesgo del factor Demandas Psicológicas (DP).

	n	Situación Adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy elevado
		n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)
Personal Adm. Hombres	2	1 (50,0)	1 (50,0)	-	-
Personal Adm. Mujeres	4	3 (75,0)	1 (25,0)	-	-
Personal Docente hombres	14	11 (78,6)	1 (7,01)	-	2 (14,3)
Personal Docente Mujeres	33	21 (63,6)	8 (24,2)	1 (3,0)	3 (9,1)
Personal de Apoyo Hombres	4	2 (50,0)	1 (25,0)	-	1 (25,0)

Siglas utilizadas:

Situación adecuada = SIA

Riesgo Moderado = RMO

Riesgo elevado = REL

Riesgo Muy elevado = RME

Fuente: Autor de este trabajo.

Analizados los datos de la Tabla 12 se puede afirmar que *la afectación del talento humano motivo de estudio en el factor de riesgo Demandas Psicológicas se presenta en el siguiente orden:*

- Primero: Personal administrativo hombres (Riesgo moderado 50% de personas afectadas) y Personal de apoyo hombres (Riesgo moderado 25% + Riesgo muy elevado 25% de personas afectadas).
- Segundo: Personal docente mujeres (Riesgo moderado 24,2% + Riesgo elevado 3% + Riesgo muy elevado 9,1% de personas afectadas).
- Tercero: Personal administrativo mujeres (Riesgo moderado 25% de personas afectadas).
- Cuarto: Personal docente hombres (Riesgo moderado 7,01% + 14,3% Riesgo muy elevado).

En lo referente a la *valoración por parte del talento humano de la subdimensión de Exigencias Cognitivas* como parte del *factor de riesgo Demandas Psicológicas* se obtuvieron los siguientes resultados:

- ***Siempre o casi siempre y a menudo existen requerimientos de memorización en:*** 100% del personal administrativo hombres, 100% del personal administrativo mujeres, 90% de docentes mujeres, 85% de docentes hombres y 75% de personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existen requerimientos de creatividad en:*** 100% del personal administrativo hombres, 100% del personal administrativo mujeres, 96% de docentes mujeres, 85% de docentes hombres y 50% personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existen requerimientos de iniciativas en:*** 100% del personal administrativo hombres, 90% de docentes mujeres, 85% de docentes hombres, 75% del personal administrativo mujeres y 50% de personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existen requerimientos de aprendizajes en:*** 100% del personal administrativo hombres, 96% de docentes mujeres, 78% de docentes hombres, 75% de personal administrativo mujeres y 50% de personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existen requerimientos de adaptación en:*** 100% de personal administrativo hombres, 92% de docentes hombres, 75% de docentes mujeres, 75% de personal administrativo mujeres y 25% de personal de apoyo hombres.

Lo anteriormente manifestado se puede observar en la Tabla 13.

Tabla 13: Valoración por parte del talento humano de la Subdimensión Exigencias Cognitivas del factor de riesgo Demandas Psicológicas.

	n	Requerimientos de creatividad					Requerimientos de memorización					Requerimientos de iniciativas					Requerimientos de aprendizajes					Requerimientos de adaptación				
		(% n)					(% n)					(% n)					(% n)					(% n)				
		SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+MEN	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+MEN	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+MEN	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+MEN	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+MEN
Personal Adm. Hombres	2	100	0	0	0	100	100	0	0	0	100	50	50	0	0	100	100	0	0	0	100	50	50	0	0	100
Personal Adm. Mujeres	4	100	0	0	0	100	100	0	0	0	100	75	0	25	0	75	50	25	25	0	75	25	50	25	0	75
Personal Docente hombres	14	78	7	14	0	85	64	21	14	0	85	78	7	7	7	85	50	28	21	0	78	57	35	7	0	92
Personal Docente Mujeres	33	69	27	3	0	96	57	33	9	0	90	51	39	9	0	90	54	42	3	0	96	42	33	24	0	75
Personal de Apoyo Hombres	4	50	0	50	0	50	25	50	25	0	75	25	25	50	0	50	0	50	25	25	50	25	0	50	25	25
Orden de calificación obtenida		Segundo					Primero					Tercero					Cuarto					Quinto				
		431					450					400					399					367				

Siglas utilizadas:

Siempre o casi siempre = SPR

A Menudo = MEN

A veces = VEC

Nunca o Casi Nunca = NCN

Fuente: Autor de este trabajo.

Al hacer un análisis de los datos presentados en la Tabla 13 se puede determinar que *las subdimensiones de Exigencias Cognitivas que mayor incidencia tienen en el talento humano motivo de estudio son:*

- Primero: Requerimientos de memorización.
- Segundo: Requerimientos de creatividad.
- Tercero: Requerimientos de iniciativas.
- Cuarto: Requerimientos de aprendizajes.
- Quinto: Requerimientos de adaptación.

En lo relacionado a la *valoración por parte del talento humano de la subdimensión de Exigencias Emocionales como parte del factor de riesgo Demandas Psicológicas se obtuvieron los siguientes resultados:*

- *Siempre o casi siempre y a menudo existen requerimientos de trato con personas en:* 100% del personal administrativo hombres, 100% del personal administrativo mujeres, 78% de docentes hombres, 75% del personal de apoyo hombres y 66% de docentes mujeres.
- *Siempre o casi siempre y a menudo existen demandas de respuesta emocional en:* 100% de personal administrativo hombres, 77% de docentes hombres, 75% de personal administrativo mujeres y 69% de docentes mujeres.
- *Siempre o casi siempre y a menudo existe exposición a situaciones de impacto emocional en:* 100% de personal administrativo mujeres, 63% de docentes mujeres, 56% de docentes hombres y 50% de personal administrativo hombres.
- *Siempre o casi siempre y a menudo existe ocultación de emociones ante clientes en:* 100% de personal administrativo mujeres, 50% de personal administrativo hombres, 42% de docentes mujeres, 42% de docentes hombres y 25% del personal de apoyo hombres.

- *Siempre o casi siempre y a menudo existe ocultación de emociones ante superiores en:* 50% del personal de apoyo hombres, 45% de docentes mujeres, 28% de docentes hombres y 25% de personal administrativo mujeres.
- *Siempre o casi siempre y a menudo existe ocultación de emociones ante compañeros en:* 42% de docentes hombres, 39% de docentes mujeres, 25% de personal administrativo mujeres y 25% de personal de apoyo hombres.
- *Siempre o casi siempre y a menudo existe ocultación de emociones ante subordinados en:* 36% de docentes mujeres, 35% de docentes hombres y 25% de personal administrativo mujeres.

Lo manifestado anteriormente se puede apreciar en la Tabla 14.

Tabla 14: Valoración por parte del talento humano de la subdimensión Exigencias Emocionales del factor de riesgo Demandas Psicológicas.

	n	Requerimientos de trato con personas					Ocultación de emociones ante superiores					Ocultación de emociones ante subordinados					Ocultación de emociones ante compañeros					Ocultación de emociones ante clientes					Exposición a situaciones de impacto emocional					Demandas de respuesta emocional								
		(% n)					(% n)					(% n)					(% n)					(% n)					(% n)													
		SPR	MEN	VEC	NCN	NTN	SPR	MEN	VEC	NCN	NTN	SPR	MEN	VEC	NCN	NTN	SPR	MEN	VEC	NCN	NTN	SPR	MEN	VEC	NCN	NTN	SPR	MEN	VEC	NCN	NTN	SPR	MEN	VEC	NCN	NTN				
Personal Adm. Hombres	2	100	0	0	0	100	0	0	100	0	0	0	0	50	0	50	0	0	100	0	0	0	50	0	50	0	50	0	50	50	0	50	50	50	0	0	100			
Personal Adm. Mujeres	4	75	0	25	0	100	25	0	75	0	0	25	25	0	50	0	25	25	25	0	75	0	0	25	100	0	0	0	0	100	75	25	0	0	100	25	50	25	0	75
Personal Docente hombres	14	64	7	14	14	78	14	14	35	28	7	28	14	21	14	28	21	35	0	42	21	28	7	42	14	28	21	28	7	42	35	21	28	14	56	42	35	7	14	77
Personal Docente Mujeres	33	45	30	21	3	66	27	18	24	27	3	45	21	15	21	21	21	36	24	15	36	21	3	39	36	6	24	27	6	42	24	39	33	3	63	21	48	27	3	69
Personal de Apoyo Hombres	4	25	0	50	25	75	25	25	25	25	0	50	0	0	25	50	25	0	25	0	25	50	0	25	25	0	25	50	0	25	0	0	75	25	0	0	0	50	50	0
Orden de calificación obtenida		Primero					Quinto					Séptimo					Sexto					Cuarto					Tercero					Segundo								
		419					148					96					131					259					269					321								

Siglas utilizadas:

Siempre o casi siempre = SPR A Menudo = MEN A veces = VEC Nunca o Casi Nunca = NCN No tengo No trato = NTN

Fuente: Autor de este trabajo.

Al analizar los datos de la Tabla 14 se puede afirmar que *las subdimensiones de exigencias emocionales que mayor incidencia tienen en el talento humano motivo de estudio son:*

- Primero: Requerimientos de trato con personas.
- Segundo: Demandas de respuesta emocional.
- Tercero: Exposición a situaciones de impacto emocional.
- Cuarto: Ocultación de emociones ante clientes.
- Quinto: Ocultación de emociones ante superiores.
- Sexto: Ocultación de emociones ante compañeros.
- Séptimo: Ocultación de emociones ante subordinados.

3.1.2.4.3 Subdimensiones del factor de riesgo Carga de Trabajo (CT) que más inciden en el talento humano.

Los sujetos de estudio dan la siguiente valoración al nivel de riesgo del factor Carga de Trabajo (CDT):

- El grupo de *administrativos hombres* indica que en este factor su nivel de riesgo es: riesgo elevado un 50% y muy elevado el otro 50%. El grupo de *administrativos mujeres* manifiesta que en este factor su nivel de riesgo es: Riesgo elevado un 25% y 50% riesgo muy elevado. El grupo de *docentes hombres* considera que en este factor su nivel de riesgo es: Riesgo moderado un 14,3%, riesgo elevado un 21,4% y riesgo muy elevado un 28,6%. El grupo de *docentes mujeres* indica que en este factor su nivel de riesgo es: Riesgo moderado un 6,1%, riesgo elevado un 18,2% y riesgo muy elevado un 48,5%. El personal de apoyo hombres considera que en este factor su nivel de riesgo es: Riesgo elevado un 25%. Lo manifestado anteriormente se puede observar en la Tabla 15.

Tabla 15: Valoración por parte del talento humano del nivel de riesgo del factor Carga de Trabajo (CT)

	n	Situación Adecuada n (% n)	Riesgo Moderado n (% n)	Riesgo Elevado n (% n)	Riesgo Muy elevado n (% n)
Personal Adm. Hombres	2	-	-	1 (50,0)	1 (50,0)
Personal Adm. Mujeres	4	1 (25,0)	-	1 (25,0)	2 (50,0)
Personal Docente hombres	14	5 (35,7)	2 (14,3)	3 (21,4)	4 (28,6)
Personal Docente Mujeres	33	9 (27,3)	2 (6,1)	6 (18,2)	16 (48,5)
Personal de Apoyo Hombres	4	3 (75,0)	-	1 (25,0)	-

Siglas utilizadas:

- Situación adecuada = SIA
- Riesgo Moderado = RMO
- Riesgo elevado = REL
- Riesgo Muy elevado = RME

Fuente: Autor de este trabajo.

Al analizar los datos de la Tabla 15 se puede determinar que *la afectación del talento humano motivo de estudio en el factor de riesgo Carga de Trabajo se presenta en el siguiente orden:*

- Primero: Personal administrativo hombres (Riesgo elevado 50% + Riesgo muy elevado 50% de personas expuestas).
- Segundo: Personal administrativo mujeres (Riesgo elevado 25% + Riesgo muy elevado 50% de personas expuestas).
- Tercero: Docentes mujeres (Riesgo moderado 6,1% + Riesgo elevado 18,2% + Riesgo muy elevado 48,5% de personas expuestas).
- Cuarto: Docentes hombres (Riesgo moderado 14,3% + Riesgo elevado 21,4% + Riesgo muy elevado 28,6% de personas expuestas).
- Quinto: Personal de apoyo hombres (Riesgo elevado 25%).

En lo concerniente a la *valoración por parte del talento humano de la subdimensión Presiones de tiempo del factor de riesgo Carga de Trabajo* se obtuvieron los siguientes resultados:

- *Siempre o casi siempre y a menudo existe tiempo asignado a la tarea en:* 100% del personal administrativo hombres, 78% de docentes hombres, 75% del personal de apoyo hombres, 50% del personal administrativo mujeres y 48% de docentes mujeres.

- *Siempre o casi siempre y a menudo existe tiempo de trabajo con rapidez en:* 100% del personal administrativo hombres, 78% de docentes hombres, 75% del personal administrativo mujeres, 39% de docentes mujeres y 25% de personal de apoyo hombres.
- *Siempre o casi siempre y a menudo existe aceleración del ritmo de trabajo en:* 100% del personal administrativo hombres, 92% de docentes hombres, 75% de personal administrativo mujeres, 75% de docentes mujeres y 50% del personal de apoyo hombres.

Lo anteriormente manifestado se puede observar en la Tabla 16.

Tabla 16: Valoración por parte del talento humano de la subdimensión Presiones de tiempo del factor de riesgo Carga de Trabajo.

	n	Tiempo asignado a la tarea				Tiempo de trabajo con rapidez				Aceleración del ritmo de trabajo						
		(% n)				(% n)				(% n)						
		SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+	MEN	VEC	NCN	SPR+	MEN	VEC	NCN			
Personal Adm. Hombres	2	50	50	-	-	100	50	50	0	0	100	50	50	0	0	100
Personal Adm. Mujeres	4	-	50	50	-	50	25	50	25	-	75	25	50	25	0	75
Personal Docente hombres	14	14	64	21	-	78	28	50	21	-	78	28	64	7	0	92
Personal Docente Mujeres	33	18	30	42	9	48	9	30	54	6	39	45	30	18	6	75
Personal de Apoyo Hombres	4	75	-	25	-	75	-	25	75	-	25	50	-	50	-	50
Orden de calificación obtenida		Segundo = 351				Tercero = 317				Primero = 392						

Siglas utilizadas:

Siempre o casi siempre = SPR	A menudo = MEN
A veces = VEC	Nunca o Casi Nunca = NCN

Fuente: Autor de este trabajo.

Al analizar los datos de la Tabla 16 se puede observar que *las subdimensiones de presiones de tiempo que mayor incidencia tienen en el talento humano motivo de estudio son:*

- Primero: Aceleración del ritmo de trabajo.
- Segundo: Tiempo asignado a la tarea.
- Tercero: Tiempo de trabajo con rapidez.

En lo concerniente a la *valoración por parte del talento humano de la subdimensión Esfuerzo de atención del factor de riesgo Carga de Trabajo se obtuvieron los siguientes resultados:*

- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe tiempo de atención en el trabajo en:*** 100% del personal administrativo hombres, 100% del personal administrativo mujeres, 70% de docentes hombres, 57% de docentes mujeres y 25% de personal de apoyo hombres.
- ***Existe muy alta y alta intensidad de la atención en el trabajo en:*** 100% del personal administrativo hombres, 100% del personal administrativo mujeres, 99% de docentes hombres, 93% de docentes mujeres y 75% del personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe atención a múltiples tareas al mismo tiempo en:*** 100% del personal administrativo hombres, 84% de docentes mujeres, 75% de personal administrativo mujeres, 63% de docentes hombres y 25% de personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe interrupciones de la tarea para realizar otra(s) no previstas en:*** 50% del personal administrativo hombres, 39% de docentes mujeres, 35% de docentes hombres y 25% del personal administrativo mujeres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe efecto de las interrupciones que alteran seriamente la ejecución la ejecución del trabajo en:*** 50% del personal administrativo hombres, 50% del personal administrativo mujeres, 49% de docentes hombres, 33% de docentes mujeres y 25% del personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe cantidad de trabajo que suele ser irregular o imprevisible (previsibilidad de las tareas) en:*** 100% del personal administrativo hombres, 75% del personal administrativo mujeres, 50% del personal de apoyo hombres, 36% de docentes mujeres y 35% de docentes hombres.

Lo manifestado anteriormente se puede apreciar en la Tabla 17.

Tabla 17: Valoración por parte del talento humano de la Subdimensión Esfuerzo de atención del factor de riesgo Carga de Trabajo.

	n	Tiempo de atención en el trabajo					Intensidad de la atención en el trabajo					Atención múltiples tareas al mismo tiempo					Interrupciones de la tarea para realizar otra(s) no previstas					Efecto de las interrupciones que alteran seriamente la ejecución del trabajo					Cantidad de trabajo que suele ser irregular o imprevisible (Previsibilidad de las tareas)						
		(% n)				SPR+	(% n)				MYA	(% n)				SPR+	(% n)				SPR+	(% n)				SPR+	(% n)						
		SPR	MEN	VEC	NCN	MEN	MYA	ALT	MED	BAJ	MBA	+ALT	SPR	MEN	VEC	NCN	MEN	SPR	MEN	VEC	NCN	MEN	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR	MEN	VEC
Personal Adm. Hombres	2	100	-	-	-	100	50	50	-	-	-	100	100	-	-	-	100	-	50	50	-	50	-	50	50	-	50	-	100	-	-	100	
Personal Adm. Mujeres	4	50	50	-	-	100	25	75	-	-	-	100	25	50	25	0	75	-	25	75	-	25	25	50	-	50	25	50	25	-	75		
Personal Docente hombres	14	35	35	14	14	70	57	42	-	-	-	99	21	42	28	7	63	21	14	42	21	35	21	28	42	7	49	14	21	35	28	35	
Personal Docente Mujeres	33	39	18	24	18	57	54	39	6	-	-	93	36	48	15	-	84	18	21	48	12	39	18	15	39	27	33	6	30	45	18	36	
Personal de Apoyo Hombres	4	-	25	25	50	25	25	50	25	-	-	75	-	25	50	25	25	-	-	100	-	0	25	-	50	25	25	25	25	25	25	50	
Orden de calificación obtenida		Segundo = 352					Primero = 467					Tercero = 347					Sexto = 149					Quinto = 207					Cuarto = 296						

Siglas utilizadas:

Siempre o casi siempre = SPR	A menudo = MEN	Siempre o casi siempre = SPR	A menudo = MEN
A veces = VEC	Nunca o Casi Nunca = NCN	A veces = VEC	Nunca o Casi Nunca = NCN
Muy Alta = MYA	Alta = ALT	Media = MED	Baja = BAJ
			Muy Baja = MBA

Fuente: Autor de este trabajo.

Al analizar los datos de la Tabla 17 se puede observar que las *subdimensiones del esfuerzo de atención que mayor incidencia tienen en el talento humano motivo de estudio son:*

- Primero: La intensidad de atención en el trabajo.
- Segundo: El tiempo de atención en el trabajo.
- Tercero: La atención de múltiples tareas al mismo tiempo.
- Cuarto: La cantidad de trabajo que suele ser irregular o imprevisible (previsibilidad de las tareas).
- Quinto: El efecto de las interrupciones que alteran seriamente la ejecución del trabajo.
- Sexto: Las interrupciones de la tarea para realizar otra(s) no prevista(s).

En lo relacionado a la valoración del talento humano de la Subdimensión Cantidad y dificultad de la tarea como parte del factor de riesgo Carga de Trabajo se obtuvieron los siguientes resultados:

- ***Elevada cantidad de trabajo tiene:*** Tiene 100% del personal administrativo hombres y 100% del personal administrativo mujeres. Entre ***excesiva y elevada cantidad de trabajo manifiestan:*** el 93% de docentes mujeres, 71% de docentes hombres y el 25% de personal de apoyo hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe dificultad del trabajo (complicado o difícil) en:*** 25% del personal administrativo mujeres, 7% de docentes hombres y 6% de docentes mujeres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe necesidad de consejo o ayuda para realizar trabajos difíciles en:*** 25% del personal administrativo mujeres, 12% de docentes mujeres y 7% de docentes hombres.
- ***Siempre o casi siempre y a menudo existe trabajo fuera de horario habitual (más tiempo del horario habitual, horas extras o llevarse trabajo a casa) en:*** 100% del

personal administrativo hombres, 72% de docentes mujeres, 50% del personal administrativo mujeres y 49% de docentes hombres.

Lo manifestado anteriormente se puede apreciar en la Tabla 18.

Tabla 18: Valoración por parte del talento humano de la Subdimensión Cantidad y dificultad de la tarea del factor de riesgo Carga de Trabajo.

	n	Cantidad de trabajo que tienen					Dificultad del trabajo (Complicado o difícil)					Necesidad de consejo o ayuda para realizar trabajos difíciles					Trabajo fuera de horario habitual (más tiempo del horario habitual, horas extras o llevarse trabajo a casa)					
		(% n)					(% n)					(% n)					(% n)					
		EXC	ELE	ADE	ESC	MSC	EXC+	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+	SPR	MEN	VEC	NCN	SPR+	SPR	MEN	VEC	NCN	
							ELE					MEN					MEN					MEN
Personal Adm. Hombres	2	-	100	-	-	-	100	-	-	100	-	0	-	-	100	-	0	-	100	-	-	100
Personal Adm. Mujeres	4	-	100	-	-	-	100	25	-	50	25	25	-	25	50	25	25	25	25	50	-	50
Personal Docente hombres	14	14	57	28	-	-	71	-	7	50	42	7	-	7	64	28	7	14	35	35	14	49
Personal Docente Mujeres	33	39	54	6	-	-	93	-	6	63	30	6	-	12	48	39	12	27	45	24	3	72
Personal de Apoyo Hombres	4	-	25	75	-	-	25	-	-	25	75	0	-	-	75	25	0	-	-	25	75	0
Orden de calificación obtenida							389					38					44					271
							Primero =					Cuarto =					Tercero =					Segundo =

Siglas utilizadas:

Siempre o casi siempre = SPR
A menudo = MEN
A veces = VEC
Nunca o Casi Nunca = NCN

Excesiva = EXC Elevada = ELE Adecuada = ADE Escasa = ESC Muy Escasa = MSC

Fuente: Autor de este trabajo.

Al analizar los datos de la Tabla 18 se puede observar que *las subdimensiones de la Cantidad y dificultad de la tarea que mayor incidencia tienen en el talento humano motivo de estudio son:*

Primero: La cantidad de trabajo que tiene el personal.

Segundo: El trabajo fuera de horario habitual (más tiempo del horario habitual, horas extras o llevarse trabajo a casa).

Tercero: Necesidad de consejo o ayuda para realizar trabajos difíciles.

Cuarto: Dificultad del trabajo (complicado o difícil).

3.1.3 Perfil de riesgos psicosociales que más inciden en el talento humano de la sección primaria de la Unidad Educativa motivo de estudio.

Tabla 19: Perfil de riesgos psicosociales que más inciden en el talento humano de la sección primaria

	RIESGO MODERADO					RIESGO ELEVADO					RIESGO MUY ELEVADO				
	ADM.	ADM.	DOC.	DOC.	PER. APO.	ADM.	ADM.	DOC. HOM	DOC. MUJ	PER. APO.	ADM.	ADM. MUJ	DOC. HOM	DOC. MUJ	PER. APO.
	HOM(2)	MUJ(4)	HOM(14)	MUJ(33)	HOM(4)	HOM(2)	MUJ(4)	(14)	(33)	HOM(4)	HOM(2)	(4)	HOM(14)	(33)	HOM(4)
	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)
PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN															
PARTICIPACIÓN															
Participación en la elaboración de normas de trabajo.	1 (50 %)	-	-	-	-	-	2 (50 %)	-	7 (50 %)	2 (50 %)	-	-	-	-	2 (50 %)
Participación en contratación de	-	-	-	-	-	-	3 (75 %)	-	-	2 (50 %)	-	-	-	9 (57 %)	2 (50 %)
Participación en el lanzamiento de nuevos o mejores productos –	-	-	-	-	-	-	2 (50 %)	-	0 (60 %)	-	-	-	8 (57 %)	-	2 (50 %)
Participación en introducir cambios en equipos y materiales.	-	-	-	-	-	-	3 (75 %)	-	-	-	-	-	7 (50 %)	-	2 (50 %)
Participación en la introducción de (métodos de trabajo) cambios en la manera de trabajar.	-	-	-	-	-	-	2 (50 %)	7 (50 %)	9 (57 %)	-	-	-	-	-	2 (50 %)
Participación en la introducción de cambios en la dirección o entre sus superiores.	-	-	-	-	-	-	2 (50 %)	-	-	-	-	-	9 (64 %)	7 (51 %)	2 (50 %)
Participación en reorganización de Dptos. o áreas de trabajo.	-	-	-	-	-	-	2 (50 %)	-	7 (51 %)	2 (50 %)	-	-	8 (57 %)	-	2 (50 %)
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)															
EXIGENCIAS COGNITIVAS															
Requerimientos de adaptación.	-	-	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	2 (50 %)	-	-	-	1 (50 %)	-	8 (57 %)	-	-
Requerimientos de aprendizajes.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (100 %)	1 (50 %)	7 (50 %)	8 (54 %)	-
Requerimientos de creatividad	-	-	-	-	2 (50 %)	-	-	-	-	-	1 (100 %)	1 (100 %)	11 (78 %)	3 (69 %)	2 (50 %)
Requerimientos de iniciativas	-	-	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	-	-	-	-	1 (50 %)	1 (75 %)	11 (78 %)	7 (51 %)	-
Requerimientos de memorización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 (50 %)	1 (100 %)	1 (100 %)	9 (64 %)	9 (57 %)	-

	RIESGO MODERADO					RIESGO ELEVADO					RIESGO MUY ELEVADO				
	ADM.	ADM.	DOC.	DOC.	PER. APO.	ADM.	ADM.	DOC. HOM	DOC. MUJ	PER. APO.	ADM.	ADM. MUJ	DOC. HOM	DOC. MUJ	PER. APO.
	HOM (2)	MUJ (4)	HOM (14)	MUJ (33)	HOM (4)	HOM (2)	MUJ (4)	(14)	(33)	HOM (4)	HOM (2)	(4)	HOM (14)	(33)	HOM (4)
	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)
EXIGENCIAS EMOCIONALES															
Demandas de respuesta emocional.	-	-	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	2 (50 %)	-	-	-	1 (50 %)	-	-	-	-
Exposición a situaciones de impacto emocional.	1 (50 %)	-	-	-	3 (75 %)	1 (50 %)	-	-	-	-	-	(75 %)	-	-	-
Ocultación de emociones ante clientes.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (50 %)	100 %)	-	-	-
Ocultación de emociones ante compañeros.	2 (100 %)	3 (75 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ocultación de emociones ante subordinados.	1 (50 %)	2 (50 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ocultación de emociones ante	2 (100 %)	3 (75 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9 (64 %)	-	-
Requerimientos de trato con personas.	-	-	-	-	2 (50 %)	-	-	-	-	-	1 (100 %)	(75 %)	9 (64 %)	-	-
CARGA DE TRABAJO															
CANTIDAD Y DIFICULTAD DE LA TAREA															
Dificultad del trabajo (Complicado o difícil).	2 (100 %)	2 (50 %)	7 (50 %)	11 (63 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Necesidad de consejo o ayuda para realizar trabajos difíciles.	2 (100 %)	2 (50 %)	9 (64 %)	-	3 (75 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trabajo fuera de horario habitual (más tiempo del horario habitual, horas extras o llevarse trabajo a casa).	-	2 (50 %)	-	-	-	(100 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cantidad de trabajo que tienen.	-	-	7 (50 %)	-	-	(100 %)	-	-	8 (54 %)	-	-	-	-	-	-
ESFUERZO DE ATENCIÓN															
Atención múltiples tareas al mismo tiempo.	-	-	-	-	2 (50 %)	-	2 (50 %)	-	-	-	1 (100 %)	-	-	-	-
Cantidad de trabajo que suele ser irregular o imprevisible (Previsibilidad de las tareas).	-	-	-	-	-	(100 %)	2 (50 %)	-	-	-	-	-	-	-	-
Efecto de las interrupciones que alteran seriamente la ejecución del trabajo.	1 (50 %)	2 (50 %)	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Intensidad de la atención en el trabajo.	-	-	-	-	-	1 (50 %)	3 (75 %)	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	-	-	8 (54 %)	-
Interrupciones de la tarea para realizar otra(s) no previstas.	1 (50 %)	3 (75 %)	-	-	4 (100 %)	1 (50 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tiempo de atención en el trabajo.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (100 %)	(50 %)	-	-	-

	RIESGO MODERADO					RIESGO ELEVADO					RIESGO MUY ELEVADO				
	ADM.	ADM.	DOC.	DOC.	PER. APO.	ADM.	ADM.	DOC. HOM	DOC. MUJ	PER. APO.	ADM.	ADM. MUJ	DOC. HOM	DOC. MUJ	PER. APO.
	HOM (2)	MUJ (4)	HOM (14)	MUJ (33)	HOM (4)	HOM (2)	MUJ (4)	(14)	(33)	HOM (4)	HOM (2)	(4)	HOM (14)	(33)	HOM (4)
	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)	n (% n)
PRESIONES DE TIEMPO															
Aceleración del ritmo de trabajo .	-	-	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	2 (50 %)	9 (64 %)	-	-	1 (50 %)	-	-	-	2 (50 %)
Tiempo asignado a la tarea.	-	2 (50 %)	-	-	-	1 (50 %)	2 (50 %)	9 (64 %)	-	-	1 (50 %)	-	-	-	3 (75 %)
Tiempo de trabajo con rapidez.	-	-	-	8 (54 %)	-	1 (50 %)	2 (50 %)	7 (50 %)	-	-	1 (50 %)	-	-	-	-
RELACIONES Y APOYO SOCIAL															
APOYO SOCIAL INSTRUMENTAL DE DISTINTAS FUENTES															
Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo puede contar con otras personas que trabajan en la institución.	-	3 (75 %)	-	-	-	-	-	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	-	-	-	-
Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo puede contar con sus compañeros.	-	2 (50 %)	-	-	2 (50 %)	-	-	-	-	2 (50 %)	1 (50 %)	-	-	-	-
Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo puede contar con sus jefes.	1 (50 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (50 %)	(50 %)	-	-	2 (50 %)
Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo puede contar con sus subordinados.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (50 %)	-	-	-	2 (50 %)
CALIDAD DE LAS RELACIONES															
Calidad de las relaciones con las personas que debe trabajar.	1 (50 %)	-	-	-	2 (50 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EXPOSICIÓN A DISCRIMINACIÓN															
Exposición a discriminación.	1 (50 %)	-	-	-	2 (50 %)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SUMA =	12	11	3	2	14	13	15	4	5	7	18	9	11	7	12
TOTAL =	42					44					57				

3.2 Aplicación práctica

3.2.1. Propuesta de control para los factores de riesgo psicosocial.

Objetivo General de la propuesta: Implantar medidas preventivas concretas de control para los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano de la institución motivo de estudio, mediante el establecimiento de políticas institucionales, elaboración e implementación de procedimientos y realización de talleres teórico prácticos de capacitación y formación, con la finalidad de evitar daños a la salud física, mental de los trabajadores y mejorar el nivel productivo de la institución.

Objetivos específicos de la propuesta:

- Intervenir en el origen de los factores de riesgo psicosocial que más afectan al personal, mediante la determinación de las causas raíces que las generan, para eliminar el impacto negativo que tienen en los trabajadores.
- Plantear medidas de control de factores de riesgo psicosocial específicas para la industria educativa y la institución motivo de estudio, mediante la aplicación de estrategias aplicables a la realidad institucional y características propias del talento humano de la sección primaria, para proteger al colectivo administrativo, docente y personal de apoyo.
- Elaborar programas específicos para la prevención de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de la institución motivo de estudio, tomando en cuenta la cantidad de trabajadores que se ven afectados, la gravedad de las consecuencias para su salud y el costo de las medidas preventivas implementadas, para mejorar el nivel productivo de la sección primaria de la Unidad Educativa motivo de estudio.

Ámbito de aplicación de la propuesta.

La presente propuesta de control será aplicada al personal administrativo, docente y de apoyo de la sección primaria de la Unidad Educativa motivo de estudio.

Personal que participará en el desarrollo de la propuesta.

- Rectorado (representante legal de la institución).
- Vicerrectorado (ámbito académico).
- Inspección general (responsable de talento humano).
- Coordinación del Departamento de Consejería Estudiantil.
- Integrantes de todos los departamentos, áreas o unidades funcionales de institución.

Responsabilidades del personal que participará en el desarrollo de la propuesta.

- Participar activamente en el desarrollo del programa.
- Desarrollar la presente propuesta en los espacios laborales de la sección primaria de la institución motivo de estudio.
- Comprometer su esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos establecidos en este programa.
- Trabajar coordinadamente para desarrollar de forma eficiente las medidas preventivas que han sido establecidas.
- Establecer mecanismos de gestión que permitan y faciliten la implementación del programa.
- Evaluar periódicamente los resultados que se alcancen con la implementación de esta propuesta.
- Las responsabilidades anteriormente mencionadas se llevarán a la práctica de conformidad con la estructura organizacional de la institución.

Fases de desarrollo e implementación de esta propuesta.

- **Fase de difusión y sensibilización:** La institución diseñará y ejecutará una campaña de difusión y sensibilización para el conocimiento de los resultados obtenidos a través la aplicación del instrumento de medición utilizado en la evaluación de los factores de riesgo social con mayor incidencia en el talento humano investigado.

- **Fase de conocimiento de los programas establecidos** para el control de riesgos psicosociales que han sido identificados.
- **Fase operativa de intervención:** la institución motivo de estudio pondrá en ejecución las medidas preventivas establecidas de acuerdo al cronograma que ha sido establecido para el efecto.

Medios de verificación.

La institución en la que se aplicará la propuesta establecerá mecanismos de seguimiento y control de los programas, a través de los indicadores de evaluación que han sido generados para cada medida preventiva y generará todas las evidencias que respalden la implementación de la misma.

Programa de Intervención N° 1 para la Gestión de la Prevención del Factor de Riesgo Demandas Psicológicas.

Factor de Riesgo Psicosocial:		DEMANDAS PSICOLÓGICAS										
Indicador de riesgo	Nivel de riesgo y Población afectada				Tipo de intervención				Responsable	Inversión requerida	Fecha de cierre y revisión	Indicador de Evaluación
	Cantidad	%	Población	Nivel de Riesgo	Temporalidad de intervención	Causa raíz del riesgo psicosocial	Objetivo	Medida preventiva propuesta				
Dimensión: EXIGENCIAS COGNITIVAS.												
Requerimientos de adaptación	1	50	Adm.Hom	Muy elevado	Corto plazo	Problema de adaptación a la realidad institucional en su puesto de trabajo.	Implementar un procedimiento de reclutamiento, selección e inducción para personal nuevo, mediante la aplicación de la normativa legal vigente, para realizar una correcta inserción en el puesto de trabajo.	Implementación de un procedimiento de reclutamiento, selección e inducción de personal para trabajadores nuevos, que permita lograr formación en la cultura y espiritualidad institucional, junto con una rápida y eficiente inserción en el puesto de trabajo.	- Responsable de talento humano (elaboración del procedimiento). - Rectorado (orientador y aprobación del procedimiento).	-	Mie-7-jul-2018	Existencia e implementación del procedimiento de reclutamiento, selección e inducción de personal para trabajadores nuevos.
	1	50	Adm.Hom	Elevado								
	8	57	Doc.Hom	Muy Elevado								
	2	50	Adm.Muj	Elevado								
	2	50	P.Ap.Hom	Moderado								
						Inseguridad personal en ciertos trabajadores por falta de conocimiento en lo relacionado a su presentación personal y la aceptación por parte del entorno social del centro educativo, estudiantes,	Capacitar al talento humano, mediante talleres teórico – prácticos, que permitan a los trabajadores tener un desempeño exitoso en el puesto de trabajo.	Capacitación periódica sobre el entorno laboral institucional y los requerimientos de tipo personal, cultural y académico que se necesita para un desempeño laboral exitoso.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitador externo para capacitar al	\$ 80	Lun-3-Dic-2018 y Jue-4-Jul-2019	- (N° de capacitaciones planificadas / N° capacitaciones realizadas) x 100. - (N° trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).

						padres de familia y compañeros de trabajo.			personal.			
Suma =	14											
Requerimientos de aprendizajes	2	100	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Actitud inadecuada de ciertos trabajadores ante las propuestas de capacitación institucional para la mejora del desempeño humano y profesional en el puesto de trabajo.	Realizar el diagnóstico situacional de las necesidades prioritarias y reales de capacitación de los trabajadores, mediante aplicación de cuestionarios y trabajo en equipo, para elaborar un plan de capacitación acorde a las necesidades reales de la institución.	Realización del diagnóstico situacional interno de las necesidades reales y prioritarias de capacitación en los ámbitos de desempeño de cada puesto de trabajo y elaborar un plan de capacitación acorde al diagnóstico realizado.	- Rectorado (Dirección y asesoría de todo el diagnóstico) - Responsable de talento humano (coordinador y operativo de todo el diagnóstico) - Talento humano de la institución (aporte información al diagnóstico)	-	Lun-12-Nov-2018.	- Existencia del informe de diagnóstico situacional interno realizado. - Existencia e Implementación del Plan de capacitación establecido de acuerdo a las necesidades reales de la institución.
	2	50	Adm.Muj									
	7	50	Doc.Hom									
	18	54	Doc.Muj									
Suma =	29											
Requerimientos de creatividad	2	100	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Formación profesional inadecuada en ciertos trabajadores, poca actitud hacia el cambio y baja disposición a investigar para mejorar en el desempeño profesional relacionado con la creatividad.	Diagnosticar el nivel de creatividad de los trabajadores, mediante la aplicación del PIC-A, prueba de imaginación creativa en adultos, para conocer el nivel de creatividad del personal y potencializarlo.	Realización del diagnóstico situacional del nivel de creatividad de los colaboradores, que permita establecer un programa de capacitación real y dirigida a la formación, desarrollo y/o potenciación de la creatividad en el personal.	- Vicerrectorado (Dirección y asesoría de todo el diagnóstico) - Responsable de talento humano (coordinador y operativo de todo el diagnóstico) - Talento humano docente de la	\$ 150	Lun-10-Sep-2018	- Existencia del informe de diagnóstico situacional con relación al nivel de creatividad de los trabajadores. - Existencia e implementación del programa de capacitación para desarrollo de la creatividad en los trabajadores.
	4	100	Adm.Muj									
	11	78	Doc.Hom									
	23	69	Doc.Muj									
	2	50	P.Ap.Hom	Moderado								
	2	50										

									institución (aporte de información al diagnóstico)			
Suma =	44											
Requerimientos de iniciativas	1	50	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Ciertos trabajadores no quieren salir de su zona de confort, permanecen estáticos en lo que hacen, con mentalidad no enfocada en la mejora continua.	Diseñar un proceso de mejoramiento continuo en los trabajadores, mediante la ejecución de talleres de motivación, auto superación personal, profesional, y evaluación del desempeño, para elevar el nivel de excelencia académica de la institución.	Diseño de un proceso de mejoramiento continuo relacionado con los ámbitos personal y profesional, acorde a la labor desempeñada en el puesto de trabajo, mediante talleres de motivación, auto superación personal y entendimiento del proceso de mejora continua, conjuntamente con evaluación del desempeño que se encuentra establecido en el reglamento interno de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Rectorado (orientador y aprobación del proceso). - Vicerrectora do (aporte desde el punto de vista académico). - Coordinación del Dpto. de Consejería Estudiantil (aporte desde el punto de vista humano). - Responsable de talento humano (Asesor del diseño) 	-	Lun-22-Oct-2018	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de evaluación de desempeño de cada puesto de trabajo de toda la institución (auto evaluación, coevaluación, hetero evaluación). - Existencia del documento escrito del proceso de mejoramiento continuo por área de trabajo o departamento institucional. - (Nº talleres realizados / Nº de talleres planificados).
	1	50		Muy Elevado								
	3	75	Adm.Muj	Muy Elevado								
	11	78	Doc.Hom									
	17	51	Doc.Muj									
	2	50	P.Ap.Hom	Moderado								
Suma =	35											
Requerimientos de memorización	2	100	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	La propia actividad laboral requiere como requisito la memorización de información básica y elemental para desarrollar los	Capacitar a los colaboradores en temas de agilidad mental, ejercitación de la memoria y uso de medios tecnológicos, mediante la	Capacitación con un taller teórico – práctico en temas de agilidad mental y ejercitación de la memoria, conjuntamente con el uso de medios tecnológicos para el	<ul style="list-style-type: none"> - Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa 	\$ 100	Lun-8-Oct-2018	<ul style="list-style-type: none"> - (Nº de talleres realizados / Nº talleres planificados) x 100. - (Nº trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la
	4	100	Adm.Muj									
	9	64	Doc.Hom									
	19	57	Doc.Muj									
	2	50	P.Ap.Hom	Elevado								

						procesos laborales.	realización de talleres teórico – prácticos, para mejorar el nivel de memorización de los trabajadores y el manejo de tecnologías.	trabajo diario.	del proceso). - Facilitador externo para capacitar al personal.			sección primaria).
Suma =	36											
Dimensión: EXIGENCIAS EMOCIONALES												
Demandas de respuesta emocional	1	50	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Responsabilidad inherente al puesto de trabajo y el tipo de personalidad de cada trabajador.	Capacitar a los colaboradores en temas de inteligencia emocional, manejo de emociones y relaciones interpersonales, mediante talleres teóricos – prácticos, para evitar la afectación del equilibrio emocional y la salud mental de los trabajadores.	Capacitación con talleres teórico – prácticos sobre temas de inteligencia emocional, manejo de emociones y relaciones interpersonales para desenvolverse de mejor manera en el trabajo y evitar que se afecte el equilibrio emocional y la salud mental de los trabajadores.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitador externo para capacitar al personal.	\$ 150	Lun-18-Feb-2019 y Mie-8-May-2019	- (Nº de talleres realizados / Nº talleres planificados) x 100. - (Nº trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
	1	50	Adm.Muj	Elevado								
	2	50	P.Ap.Hom	Moderado								
	2	50	P.Ap.Hom	Moderado								
Suma =	6											
Exposición a situaciones de impacto emocional	1	50	Adm.Hom	Moderado	Corto plazo	Trato directo con personas (clientes externos) que tienen problemas económicos, familiares y laborales que conlleva al incumplimiento de	Capacitar a los colaboradores en temas de inteligencia emocional, manejo de emociones y relaciones interpersonales, mediante talleres teóricos – prácticos,	Capacitación con talleres teórico – prácticos sobre temas de inteligencia emocional, manejo de emociones y relaciones interpersonales para desenvolverse de mejor manera en el trabajo y evitar que se afecte el equilibrio	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitador	\$ 150	Lun-18-Feb-2019 y Mie-8-May	- (Nº de talleres realizados / Nº talleres planificados) x 100. - (Nº trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
	1	50	Adm.Hom	Elevado								
	3	75	Adm.Muj	Muy Elevado								
	3	75	P.Ap.Hom	Moderado								

						responsabilidades adquiridas con la institución.	para evitar la afectación del equilibrio emocional y la salud mental de los trabajadores.	emocional y la salud mental de los trabajadores.	externo para capacitar al personal.			
Suma =	8											
Ocultación de emociones ante clientes	1	50	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Trato directo con personas (clientes externos) que tienen problemas económicos, familiares y laborales que conlleva al incumplimiento de responsabilidades adquiridas con la institución.	Capacitar a los colaboradores en temas de inteligencia emocional, manejo de emociones y relaciones interpersonales, mediante talleres teóricos – prácticos, para evitar la afectación del equilibrio emocional y la salud mental de los trabajadores.	Capacitación con talleres teórico – prácticos sobre temas de inteligencia emocional, manejo de emociones y relaciones interpersonales para desenvolverse de mejor manera en el trabajo y evitar que se afecte el equilibrio emocional y la salud mental de los trabajadores.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitador externo para capacitar al personal.	\$ 150	Lun-18-Feb-2019 y Mie-8-may-2019	- (N° de talleres realizados / N° talleres planificados) x 100. - (N° trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
	4	100	Adm.Muj									
Suma =	5											
Ocultación de emociones ante superiores	9	64	Doc.Hom	Muy Elevado	Mediano plazo	Temor a decir lo que se piensa, se siente y a perder el puesto de trabajo.	Capacitar a los colaboradores en temas de liderazgo y relaciones interpersonales, mediante talleres teórico – prácticos, para fortalecer el trabajo en equipo y vencer el temor a expresar lo que se siente y piensa.	Realización de talleres de formación en liderazgo y relaciones interpersonales a toda la estructura organizacional de la institución, para fortalecer el trabajo en equipo y vencer el temor a expresar lo que se siente y piensa.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitador externo para capacitar al personal.	\$ 300	Jue-5-Sep-2019 y Lun-13-May-2019	- (N° de talleres realizados / N° talleres planificados) x 100. - (N° trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
	2	100	Adm.Hom	Moderado								
	3	75	Adm.Muj									

Suma =	14											
Requerimientos de trato con personas	2	100	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Baja fluidez de lenguaje y argumentos para sostener los puntos de vista respecto a su desempeño laboral.	Capacitar a los trabajadores en temas de superación personal, oratoria y generación de argumentos a una premisa planteada, mediante la realización de talleres teórico – prácticos, para mejorar la fluidez del lenguaje y la argumentación.	Realización de un taller teórico - práctico de superación personal, oratoria y generación de argumentos en base a una premisa planteada.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitador externo para capacitar al personal.	\$ 400	Mie-6-Feb-2019	- (N° de talleres realizados / N° talleres planificados) x 100. - (N° trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
	3	75	Adm.Muj									
	9	64	Doc.Hom									
	2	50	P.Ap.Hom	Moderado								
Suma =	16											
Ocultación de emociones ante compañeros	2	100	Adm.Hom	Moderado	Largo Plazo	El nivel de responsabilidad obliga a que se priorice la parte laboral y se deje de lado momentáneamente los problemas que atraviesan los trabajadores fuera de la institución en su vida personal y familiar.	Generar una política institucional de ayuda a los trabajadores, mediante el trabajo de equipo del Consejo Ejecutivo, para viabilizar el acceso a la ayuda profesional a colaboradores que atraviesen problemas personales y/o familiares.	Generación de una política institucional de ayuda a los trabajadores que se encuentren atravesando problemas personales y/o familiares, para viabilizar el acceso a la ayuda profesional que les permita superar sus dificultades.	- Rectorado (revisión y aprobación de la política). - Consejo ejecutivo (elaboración de la política).	-	Lun-18-Nov-2019	- Existencia e implementación de la política institucional de ayuda a los trabajadores que atraviesan problemas personales y/o familiares. - (N° de trabajadores que han sido beneficiados por la política establecida / Total de trabajadores que atraviesan dificultades personales y familiares) x 100.
	3	75	Adm.Muj									

Suma =	5											
Ocultación de emociones ante subordinados	1	50	Adm.Hom	Moderado	Largo Plazo	Ciertos trabajadores procuran demostrar seguridad y firmeza en el rol que desempeñan, no expresan sus emociones ante situaciones laborales que están en desacuerdo con sus subordinados, con la finalidad de mantener un ambiente adecuado y de cordialidad con sus compañeros de equipo.	Evaluar la personalidad de cada trabajador, mediante la aplicación del test proyectivo de personalidad HTP, para obtener información relevante sobre el funcionamiento de los trabajadores y de su personalidad.	Aplicación del test de personalidad para identificar el funcionamiento de cada trabajador y de su personalidad, que permitan establecer estrategias de abordaje personal y departamental para lograr eficiencia en la actividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Rectorado (orientador del proceso). - Coordinación del Dpto. de Consejería Estudiantil (aplicación y procesamiento de información del test aplicado). - Responsable de talento humano (para coordinar la entrega de información a jefes departamentales o de área). 	\$ 1.500	Lun-10-Feb-2020	<ul style="list-style-type: none"> - (N° de trabajadores a los que se ha aplicado el test / Total de trabajadores de la sección primaria) x 100. - Existencia de un documento escrito con las estrategias de abordaje personal y departamental para lograr eficiencia en la actividad laboral.
	3	75	Adm.Muj									
Suma =	4											

Donde:
 Adm.Hom = Administrativos Hombres.
 Adm.Muj = Administrativos Mujeres.
 Doc.Hom = Docentes Hombres.
 Doc.Muj = Docentes Mujeres.
 P.Ap.Hom = Personal Apoyo Hombres.

Suma =		6					institucional.							
Intensidad de atención en el trabajo	1	50	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Dificultad de relación interpersonal con padres de familia conflictivos	Mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores, padres de familia y estudiantes, mediante campañas de educación y formación, para mejorar las interrelaciones personales, el desempeño de roles, cambio de actitud y mejora continua.	Realización de campañas de educación y formación lideradas por la Coordinación del Dpto. de Consejería Estudiantil, dirigidas a padres de familia, estudiantes y trabajadores, sobre relaciones interpersonales, responsabilidades en cada uno de sus roles de desempeño y la motivación para lograr cambio de actitud al mejoramiento continuo.	- Rectorado (dirección y control de todo el proceso) - Coordinación del DECE (parte operativa del proceso). - Talento humano (coordinación y facilitador logístico del proceso).	\$ 120	Lun-10-Dic-2018	- (Nº de campañas realizadas / Nº campañas planificadas) x 100. - Nº de casos presentados de dificultades con padres de familia conflictivos. - Nº de casos de niños con indisciplina.		
	1	50		Elevado		Niños carentes de disciplina en casa.							Jue-7-Mar-2019	
	3	75	Adm.Muj	Elevado		Sobrecarga de responsabilidades en determinados trabajadores.	Crear un programa de formación de nuevos líderes de equipo para desempeñar cargos de mayor responsabilidad, mediante el aporte multidisciplinario de todas las instancias institucionales, para lograr eficiencia en el desempeño institucional.	Creación del programa de formación de nuevos líderes de equipo para desempeñarse en los cargos de mayor responsabilidad institucional en los campos administrativo, académico y de servicios generales.	- Rectorado (Aprobación, dirección y asesoría en el proceso) - Responsable de talento humano (creación del programa). - Jefes departamentales (aporte de información e ideas)	-		Lun-7-Ene-2019	- Existencia e implementación del programa de formación de nuevos líderes de equipo.	
	18	54	Doc.Muj	Muy Elevado										
	2	50	P.Ap.Hom	Elevado										
								Crear un programa de	Creación de un programa de		- Responsable de talento	-	Mar-27-Ene-2019	- Existencia e implementación

							formación humanizante, mediante aporte de ideas e información de todas las instancias institucionales, para mejorar la resolución de conflictos, la actitud de los trabajadores y sus relaciones humanas.	formación humanizante, con enfoque en la resolución de conflictos personales, mejora de la actitud personal y de las relaciones humanas.	humano (elaboración del programa). - Jefes departamentales (aporte de información e ideas)			del programa de formación humanizante.
Suma =	25											
Tiempo de atención en el trabajo	2 2	100 50	Adm.Hom Adm.Muj	Muy Elevado	Corto plazo	Falla en la administración eficiente del tiempo de trabajo para cumplir con tareas y responsabilidades.	Capacitar a los trabajadores en el uso estratégico del tiempo de trabajo, mediante la realización de un taller teórico – práctico de gestión del tiempo y uso adecuado de tecnologías para agilizar los procesos personales e institucionales de trabajo y las responsabilidades inherentes a cada puesto de trabajo.	Capacitación con talleres teórico – prácticos en el uso estratégico del tiempo de trabajo y el uso adecuado de tecnologías que faciliten agilidad en los procesos de trabajo y responsabilidades de cada cargo.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitadores externos para capacitar al personal.	\$ 400	Lun-8-Abr-2019 Y Lun-15-Jul-2019	- (N° de talleres realizados / N° talleres planificados) x 100. - (N° trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
Suma =	4											
Efecto de las	1	50	Adm.Hom	Moderado	N/A.	Programaciones	N/A.	No cabe una medida	N/A	N/A	N/A	N/A

interrupciones que alteran seriamente la ejecución del trabajo	2	50	Adm.Muj			internas realizadas por el festejo del Bicentenario institucional (Aspecto Coyuntural).		preventiva porque la causa raíz generadora del riesgo psicosocial fue superada debido a que culminó el bicentenario de existencia institucional.					
	2	50	P.Ap.Hom										
Suma =	5												
Interrupciones de la tarea para realizar otra(s) no prevista(s)	1	50	Adm.Hom	Elevado	Moderado	Largo Plazo	Interrupción de tareas en el área administrativa para realizar actividades que requieren la presencia del personal en gestión de actividades institucionales trascendentes.	Capacitar a los trabajadores en elaboración óptima de una agenda de trabajo, mediante la realización de un taller teórico – práctico, para cumplir todas las actividades institucionales normales y coyunturales que se presentan en el quehacer educativo.	Capacitación teórica – práctica a los trabajadores en la elaboración óptima de una agenda de trabajo, que permita cumplir con las tareas diarias en los puestos de trabajo, las reuniones previstas en el cronograma institucional y otras actividades coyunturales que se presentan en el quehacer educativo.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitador externo para capacitar al personal.	\$ 100	Mie-26-Feb-2020	- (Nº de talleres realizados / Nº talleres planificados) x 100. - (Nº trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria). - Existencia y cumplimiento de la agenda de trabajo personal de los trabajadores.
	1	50											
	3	75	Adm.Muj										
	4	100	P.Ap.Hom										
Suma =	9												
Cantidad de trabajo que suele ser irregular o imprevisible (Previsibilidad de las tareas)	2	100	Adm.Hom	Elevado	Mediano plazo	Trabajo imprevisible que impone el Distrito Educativo y desconocimiento de la realidad educativa local por parte del talento humano que lo conforma.	Solucionar los requerimientos ministeriales solicitados a la institución, mediante la selección estratégica de personas con menor carga horaria que ayuden en la solución de los requerimientos solicitados, para	Hacer uso del talento humano con el que cuenta la institución para solucionar los requerimientos ministeriales que se hace a la unidad educativa, sin causar conflictos internos, seleccionando estratégicamente a personas con menor carga horaria que colaboren en la solución de los	- Responsable de talento humano y Vicerrectorado (asesoría y sugerencia). - Rectorado (toma de decisiones y aprobación).	-	Cuando las circunstancias lo requieran	- Nº de conflictos internos presentados por solución de requerimientos ministeriales presentados.	
	2	50	Adm.Muj										

							evitar conflictos internos.	requerimientos solicitados.				
Suma =	4											
Dimensión: PRESIONES DE TIEMPO												
Aceleración del ritmo de trabajo	1	50	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Excesivas actividades de tipo social más que académicas, establecidas en el Plan Operativo Anual de las Comisiones Técnicas Pedagógicas.	Capacitar al personal docente en la correcta elaboración del Plan Operativo Anual de cada Comisión Técnica Pedagógica, mediante un taller teórico – práctico, para priorizar las actividades académicas esenciales y descartar actividades intrascendentes.	Capacitación teórica – práctica al personal docente sobre la correcta elaboración del Plan Operativo Anual de cada Comisión Técnica Pedagógica, que permita priorizar actividades académicas esenciales y descartar actividades intrascendentes que consumen tiempo esencial de trabajo e imprimen un mayor ritmo laboral.	- Vicerrectorado (asesoría, capacitación y operatividad en todo el proceso).	\$ 100	Mie-19-Sep-2018	- (Nº de capacitaciones realizadas / Nº Capacitaciones planificadas) x 100. - (Nº trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
	1	50		Elevado								
	2	50	Adm.Muj	Elevado								
	9	64	Doc.Hom	Elevado								
	2	50	P.Ap.Hom	Muy Elevado								
	2	50		Moderado								
Suma =	17											
Tiempo asignado a la tarea	1	50	Adm.Hom	Muy Elevado	Corto plazo	Excesivo número de reuniones académicas.	Elaborar un cronograma de trabajo anual académico y administrativo, mediante el análisis de la realidad institucional, para evitar reuniones imprevistas de trabajo que interrumpen la actividad normal institucional.	Elaboración de un cronograma de trabajo anual académico y administrativo, que permita evitar reuniones imprevistas que interrumpen la actividad normal de trabajo.	- Rectorado, Vicerrectorado y Responsable de talento humano (responsables de todo el proceso).	-	Lun-3-Sep-2018	- Existencia y cumplimiento del cronograma institucional anual de trabajo académico y administrativo. - (Nº de actividades realizadas / Nº de actividades planificadas). - Nº de reuniones imprevistas que se presenten.
	1	50		Elevado								
	2	50	Adm.Muj	Elevado								
	2	50		Moderado								
	9	64	Doc.Hom	Elevado								
	3	75	P.Ap.Hom	Muy Elevado								

Suma =	18											
Tiempo de trabajo con rapidez	1	50	Adm.Hom	Muy Elevado	Mediano plazo	Excesivo número de reuniones académicas.	Elaborar un cronograma de trabajo anual académico y administrativo, mediante el análisis de la realidad institucional, para evitar reuniones imprevistas de trabajo que interrumpen la actividad normal institucional.	Elaboración de un cronograma de trabajo anual académico y administrativo, que permita evitar reuniones imprevistas que interrumpen la actividad normal de trabajo.	- Rectorado, Vicerrectorado y Responsable de talento humano (responsables de todo el proceso).	-	Lun-3-Sep-2018	- Existencia y cumplimiento del cronograma institucional anual de trabajo académico y administrativo. - (N° de actividades realizadas / N° de actividades planificadas). - N° de reuniones imprevistas que se presenten.
	1	50		Elevado								
	2	50	Adm.Muj	Elevado								
	7	50	Doc.Hom	Elevado								
	18	54	Doc.Muj	Moderado								
Suma =	29											
Dimensión: CANTIDAD Y DIFICULTAD DE LA TAREA												
Dificultad del trabajo (Complicado o difícil)	2	100	Adm.Hom	Moderado	Largo Plazo	Falta de preparación personal o institucional de los trabajadores en sus puestos de trabajo para asumir con eficacia las responsabilidades inherentes al cargo.	Generar actitud positiva en los trabajadores, mediante talleres teóricos – prácticos de gestión del cambio institucional, para el mejoramiento laboral personal y organizacional.	Capacitación teórica – práctica de gestión del cambio institucional, que trate aspectos específicos en las tareas a cumplir en cada puesto de trabajo, que permita asumir con responsabilidad, actitud positiva y apertura al mejoramiento del desempeño personal y laboral.	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitadores externos para capacitar al personal.	\$ 300	Mie-16-Oct-2019	- (N° de capacitaciones realizadas / N° Capacitaciones planificadas) x 100. - (N° trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
	2	50	Adm.Muj									
	7	50	Doc.Hom									
	21	63	Doc.Muj	Moderado								
	Suma =	32										
Necesidad de consejo o ayuda para realizar trabajos difíciles	2	100	Adm.Hom	Moderado	Largo Plazo	Falta formación personal para aprender por iniciativa propia a resolver	Capacitar en competencias específicas que se requieren en cada puesto de	Capacitación teórica – práctica en competencias específicas que se requieren en cada	- Rectorado (facilitador de recursos). - Responsable de talento	\$ 200	Lun-28-Oct-2019	- (N° de capacitaciones realizadas / N° Capacitaciones planificadas) x
	2	50	Adm.Muj									
	9	64	Doc.Hom									
	3	75	P.Ap.Hom									

						problemas laborales difíciles que se presentan en el puesto de trabajo.	trabajo, mediante talleres de capacitación teóricos – prácticos, para mejorar el desempeño de trabajo en la solución de problemas laborales de cada cargo.	puesto de trabajo, para la solución asertiva de problemas laborales.	humano (coordinación y parte operativa del proceso). - Facilitadores externos para capacitar al personal.			100. - (Nº trabajadores capacitados / Total de trabajadores de la sección primaria).
Suma =	16											
Trabajo fuera de horario habitual (más tiempo del horario habitual, horas extras o llevarse trabajo a la casa)	2	50	Adm.Muj	Moderado	Largo Plazo	Los trabajadores no aprovechan correctamente los tiempos de trabajo previstos en el cronograma de trabajo institucional y el tiempo que se destina para el efecto.	Concientizar a los trabajadores sobre el aprovechamiento o productivo del tiempo de trabajo, a través de campañas de concientización, que eviten la acumulación de tareas que consumen el tiempo personal y familiar.	Realización de campañas de concientización dirigida a los trabajadores, sobre el aprovechamiento productivo del tiempo dentro del horario de trabajo, que permita evitar la acumulación de tareas docentes o administrativas que consumen el tiempo personal y familiar.	- Responsable de talento humano (coordinador de todo el proceso y apoyo logístico). - Coordinación del Dpto. de Consejería Estudiantil (operativo de las campañas).	\$ 40	Mie-6-Nov-2019 Y Jue-19-Mar-2020	- (Nº de campañas de concientización realizadas / Nº campañas de concientización planificadas) x 100. - (Nº trabajadores que han sido concientizados / Total de trabajadores de la sección primaria).
Suma =	2											
Cantidad de trabajo que tienen	7	50	Doc.Hom	Moderado	Largo Plazo	Los trabajadores no aprovechan correctamente los tiempos de trabajo previstos en el cronograma de trabajo institucional y el tiempo que se destina para el efecto.	Concientizar a los trabajadores sobre el aprovechamiento o productivo del tiempo de trabajo, a través de campañas de concientización, que eviten la acumulación de tareas que	Realización de campañas de concientización dirigida a los trabajadores, sobre el aprovechamiento productivo del tiempo dentro del horario de trabajo, que permita evitar la acumulación de tareas docentes o	- Responsable de talento humano (coordinador de todo el proceso y apoyo logístico). - Coordinación del Dpto. de Consejería	\$ 40	Mié-6-Nov-2019 y Jue-19-Mar-2020	- (Nº de campañas de concientización realizadas / Nº campañas de concientización planificadas) x 100. - (Nº trabajadores que han sido concientizados / Total de

							consumen el tiempo personal y familiar.	administrativas que consumen el tiempo personal y familiar.	Estudiantil (operativo de las campañas).			trabajadores de la sección primaria).
--	--	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	---------------------------------------

Suma =	7											
--------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Donde:
 Adm.Hom = Administrativos Hombres.
 Adm.Muj = Administrativos Mujeres.
 Doc.Hom = Docentes Hombres.
 Doc.Muj = Docentes Mujeres.
 P.Ap.Hom = Personal Apoyo Hombres.

Programa de Intervención N° 3 para la Gestión de la Prevención del Factor de Riesgo Participación / Supervisión.

Factor de Riesgo Psicosocial:		PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN										
Indicador de riesgo	Nivel de riesgo y Población afectada				Tipo de intervención				Responsable	Inversión requerida	Fecha de cierre y revisión	Indicador de Evaluación
	Cantidad	%	Población	Nivel de Riesgo	Temporalidad de intervención	Causa raíz del riesgo psicosocial	Objetivo (s)	Medida preventiva propuesta				
Dimensión: PARTICIPACIÓN.												
Participación en la elaboración de normas de trabajo	2	50	Adm.Hom	Moderado	Mediano plazo	Administración de tipo vertical en la institución.	Aperturar recepción de sugerencias que puedan proporcionar los trabajadores, mediante la aplicación de un tipo de liderazgo participativo, que permita a los actores organizacionales aportar al mejoramiento institucional.	Cambio en el cuerpo directivo y administrativo de la institución que genere apertura para la recepción de sugerencias dadas por los trabajadores para el mejoramiento institucional.	- Autoridades superiores (toma de decisiones).	-	Lun-3-Sep-2018	- Existencia de un nuevo equipo de gestión institucional.
	2	50	Adm.Muj	Elevado								
	17	50	Doc.Muj	Elevado								
	2	50	P.Ap.Hom	Muy Elevado		Falta de un procedimiento escrito para establecer la elaboración de normas de trabajo	Generar un procedimiento escrito para la elaboración de normas de trabajo, mediante la inclusión de representantes de todos los estamentos institucionales, para alcanzar participación activa del talento humano	Generación del procedimiento escrito para la elaboración de normas de trabajo que incluya al talento humano de la institución y determine responsabilidades de cumplimiento.	- Responsable de talento humano (elaboración del procedimiento). - Rectorado (orientador y aprobación del procedimiento).	-	Lun-3-Sep-2019	- Existencia e implementación del procedimiento escrito para la elaboración de normas de trabajo en la institución.
	2	50		Elevado								

					de la institución.							
Suma =	25											
Participación en la contratación del personal	3	75	Adm.Muj	Elevado	Corto plazo	En la selección y contratación de personal solo participan los Hermanos Maristas y las autoridades de la institución.	Generar un procedimiento escrito para la contratación de trabajadores que ingresen a la institución, mediante la inclusión activa y participativa de representantes de todos los estamentos institucionales, para escoger el personal más idóneo y competente que forme parte de la institución.	Generación de un procedimiento escrito para la contratación de trabajadores que ingresen a la institución, que tome en cuenta a todos los estamentos institucionales, que permita contratar personal idóneo y competente.	- Responsable de talento humano (elaboración del procedimiento). - Rectorado (orientador del procedimiento). - Autoridades superiores (aprobación del procedimiento y toma de decisiones).		Mar-27- Nov-2018	- Existencia e implementación del procedimiento escrito para la contratación de trabajadores nuevos que ingresan a la institución.
	19	57	Doc.Muj	Muy Elevado								
	2	50	P.Ap.Hom	Muy Elevado								
	2	50		Elevado								
Suma =	26											
Participación en el lanzamiento de nuevos o mejores productos – servicios	2	50	Adm.Muj	Elevado	Corto plazo	El talento humano de la institución no propone nuevos productos o servicios educativos en su Plan Operativo Anual de área, departamento o unidad funcional.	Incentivar en los docentes la generación de proyectos educativos de emprendimiento y/o innovación, estableciendo mecanismos de motivación e incentivos, para mejorar el nivel académico de la institución.	Establecimiento de mecanismos de motivación e incentivos para que los docentes propongan nuevos proyectos educativos de emprendimiento y/o innovación en su Plan Operativo Anual, con la finalidad de mejorar el nivel académico institucional.	- Rectorado (facilitador de los mecanismos de motivación e incentivos). - Vicerrectorado. (Asesorar a los docentes en el proceso de generación de proyectos educativos).	\$ 2.000	Mie-26- Sep-2018	- Existencia de un documento escrito con los mecanismos de motivación e incentivos para docentes que propongan nuevos proyectos educativos de emprendimiento y/o innovación.
	20	60	Doc.Muj	Elevado								
	8	57	Doc.Hom	Muy Elevado								
	2	50	P.Ap.Hom	Muy Elevado								
Suma =	32											

						aprendizaje, evaluación y transferencia práctica de conocimientos.	para mejorar el nivel académico de la institución.	los ámbitos académico y administrativo.				
Suma =	30											
Participación en la introducción de cambios en la dirección o entre sus superiores	2	50	Adm.Muj	Elevado	Corto plazo	Las decisiones son tomadas independientemente de la opinión de los trabajadores.	Generar un procedimiento escrito para la selección y elección de directivos de la institución, mediante la participación activa y participativa de los trabajadores, para escoger al trabajador con mejor perfil profesional y humano que asuma cargos directivos o de jefatura.	Generación de un procedimiento escrito, en el que las autoridades superiores establezcan la participación de los trabajadores en la selección y elección de directivos de la institución, mediante evaluaciones del desempeño de todo el personal, para escoger al trabajador con mejor perfil profesional y humano que asuma cargos directivos o de jefatura.	- Responsable de talento humano (elaboración del procedimiento). - Rectorado (orientador del procedimiento). - Vicerrectorado (académico) - Autoridades superiores (aprobación del procedimiento y toma de decisiones).	-	Lun-25-Mar-2019	- Existencia e implementación del procedimiento escrito para selección y elección de directivos de la institución.
	9	64	Doc.Hom									
	17	51	Doc.Muj									
	2	50	P.Ap.Hom	Muy Elevado								
Suma =	30											
Participación en reorganización de departamentos o áreas de trabajo	2	50	Adm.Muj	Elevado	Mediano plazo	Participación exclusiva de directivos en la reorganización de departamentos o áreas de trabajo.	Generar la participación activa de los trabajadores en la reorganización de departamentos o áreas de trabajo, mediante la convocatoria para conformar equipos de evaluación, que	Conformación de equipos de evaluación, con la participación activa de los trabajadores, para evaluar los departamentos y áreas de trabajo, que permita realizar el posicionamiento estratégico, conocer las fortalezas, debilidades e identificar	- Rectorado (determinación de los equipos de evaluación). - Vicerrectorado (Elaboración de los instrumentos de evaluación). - Responsable de talento	-	Lun-22-Jul-2019	- Listado de equipos de evaluación por áreas y departamentos de trabajo. - Matriz de fortalezas y debilidades con propuestas de mejoramiento. - Listado de estrategias de mejoramiento

						permita realizar un posicionamiento real de cada departamento o área de trabajo para emprender procesos de mejora continua.	mecanismos de gestión que mejoren el funcionamiento de los departamentos evaluados y permitan emprender procesos de mejora continua.	humano (parte operativa de la evaluación).			departamental o por área de trabajo.	
	8	57	Doc.Hom	Muy Elevado	No existe entre los trabajadores un sondeo sobre las aptitudes que tienen los empleados para desempeñarse en las diferentes áreas o departamentos.	Generar el perfil descriptivo de cargos de cada puesto de trabajo de la institución, mediante el trabajo en equipo y participación activa de los trabajadores, para tener un referente del perfil requerido en cada puesto de trabajo.	Conformación de equipos de trabajo para la elaboración del perfil descriptivo de cargos de cada uno de los puestos de trabajo, que permitan establecer el perfil requerido en cada puesto de trabajo.	- Rectorado (revisión y aprobación de perfiles) - Responsable de talento humano (Asesoramiento y dirección de todo el proceso). - Personal de la institución (elaboración del perfil descriptivo de cargos).	-	Lun-4-Mar-2019	- Listado de equipos de trabajo para la elaboración del perfil descriptivo de cargos de todos los puestos de trabajo. - Documento escrito del perfil descriptivo de cargos de cada puesto de trabajo.	
	17	50	Doc.Muj	Elevado			Generar una política institucional de participación activa de los trabajadores, mediante el sondeo de competencias humanas y profesionales de todos los colaboradores, para identificar	Establecimiento de una política institucional de participación activa con los trabajadores, para sondear las competencias profesionales y humanas de las personas que forman parte de la institución, que permita identificar a los colaboradores que	- Rectorado (revisión y aprobación de la política). - Consejo ejecutivo (elaboración de la política).	-	Lun-20-May-2019	- Existencia e implementación de la política institucional para la identificación de trabajadores con perfil idóneo y competencias para liderar equipos de trabajo. - (Nº de nuevos líderes de equipo que asumen la
	2	50	P.Ap.Hom	Muy Elevado								
	2	50		Elevado								

							trabajadores con perfiles idóneos y con competencias requeridas para desempeñarse como líderes de equipo.	tienen el perfil idóneo y las competencias requeridas, para desempeñarse como líderes de equipo en cada una de las Comisiones Técnicas Pedagógicas existentes, departamentos académicos o administrativos.				dirección de equipos de trabajo / Total de líderes de equipo que existen en la institución) x 100.
Suma =	31											
<p>Donde: Adm.Hom = Administrativos Hombres. Adm.Muj = Administrativos Mujeres. Doc.Hom = Docentes Hombres. Doc.Muj = Docentes Mujeres. P.Ap.Hom = Personal Apoyo Hombres.</p>												

COSTO TOTAL DE INVERSIÓN PARA PONER EN MARCHA LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL IDENTIFICADOS = \$ 10.280 USD.

Son diez mil doscientos ochenta dólares de Estados Unidos de América.

Cronograma de actividades de los programas de intervención establecidos para la gestión de prevención de riesgos psicosociales con mayor incidencia en la sección primaria de la institución motivo de estudio.

Nº	Actividad	AÑO 2018				AÑO 2019								
		Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Sep
01	Realización del diagnóstico situacional del nivel de creatividad de los colaboradores, que permita establecer un programa de capacitación real y dirigida a la formación, desarrollo y/o potenciación de la creatividad en el personal (44 trabajadores).	X												
02	Capacitación con talleres teórico – prácticos en temas de agilidad mental y ejercitación de la memoria, conjuntamente con el uso de medios tecnológicos para el trabajo diario (36 trabajadores).		X											
03	Diseño de un proceso de mejoramiento continuo relacionado con los ámbitos personal y profesional, acorde a la labor desempeñada en el puesto de trabajo, mediante talleres de motivación, auto superación personal y entendimiento del proceso de mejora continua, conjuntamente con evaluación del desempeño que se encuentra establecido en el reglamento interno de trabajo (35 trabajadores).		X											
04	Establecimiento de mecanismos de motivación e incentivos para que los docentes propongan nuevos proyectos educativos de emprendimiento y/o innovación en su Plan Operativo Anual, con la finalidad de mejorar el nivel académico institucional (32 trabajadores).	X												
05	Generación de un procedimiento escrito, en el que las autoridades superiores establezcan la participación de los trabajadores en la selección y elección de directivos de la institución, mediante evaluaciones del desempeño de todo el personal, para escoger al trabajador con mejor perfil profesional y humano que asuma cargos directivos o de jefatura (30 trabajadores).							X						
06	Realización del diagnóstico situacional interno de las necesidades reales y prioritarias de capacitación en los ámbitos de desempeño de cada puesto de trabajo y elaborar un plan de capacitación acorde al diagnóstico realizado (29 trabajadores).			X										
07	Generación de un procedimiento escrito para la contratación de trabajadores que ingresen a la institución, que tome en cuenta a todos los estamentos institucionales, que permita contratar personal idóneo y competente (26 trabajadores).			X										
08	Realización de campañas de educación y formación lideradas por la Coordinación del Dpto. de Consejería Estudiantil, dirigidas a padres de familia, estudiantes y trabajadores, sobre relaciones interpersonales, responsabilidades en cada uno de sus roles de desempeño y la motivación para lograr cambio de actitud al mejoramiento continuo (25 trabajadores).				X			X			X			

	identificar mecanismos de gestión que mejoren el funcionamiento de los departamentos evaluados y permitan emprender procesos de mejora continua (31 trabajadores) .													
22	Conformación de equipos de trabajo para la elaboración del perfil descriptivo de cargos de cada uno de los puestos de trabajo, que permitan establecer el perfil requerido en cada puesto de trabajo (31 trabajadores) .							X						
23	Establecimiento de una política institucional de participación activa con los trabajadores, para sondear las competencias profesionales y humanas de las personas que forman parte de la institución, que permita identificar a los colaboradores que tienen el perfil idóneo y las competencias requeridas, para desempeñarse como líderes de equipo en cada una de las Comisiones Técnicas Pedagógicas existentes, departamentos académicos o administrativos (31 trabajadores) .									X				
24	Establecimiento de procesos de actualización pedagógica, didáctica, tecnológica, de formación humana, académica y administrativa con los trabajadores, para crear conciencia, responsabilidad, renovación y empoderamiento en la generación de nuevas estrategias de aprendizaje, evaluación y transferencia práctica de conocimientos en los ámbitos académico y administrativo (30 trabajadores) .							X						
25	Cambio en el cuerpo directivo y administrativo de la institución que genere apertura para la recepción de sugerencias dadas por los trabajadores para el mejoramiento institucional (25 trabajadores) .	X												
26	Generación del procedimiento escrito para la elaboración de normas de trabajo que incluya al talento humano de la institución y determine responsabilidades de cumplimiento (25 trabajadores) .													X
27	Realización de talleres de formación en liderazgo y relaciones interpersonales a toda la estructura organizacional de la institución, para fortalecer el trabajo en equipo y vencer el temor a expresar lo que se siente y piensa (14 trabajadores) .										X			X
28	Hacer uso del talento humano con el que cuenta la institución para solucionar los requerimientos ministeriales que se hace a la unidad educativa, sin causar conflictos internos, seleccionando estratégicamente a personas con menor carga horaria que colaboren en la solución de los requerimientos solicitados (4 trabajadores) .	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
29	Capacitación teórica – práctica de gestión del cambio institucional, que trate aspectos específicos en las tareas a cumplir en cada puesto de trabajo, que permita asumir con responsabilidad, actitud positiva y apertura al mejoramiento del desempeño personal y laboral (32 trabajadores) .		X											
30	Capacitación teórica – práctica en competencias específicas que se requieren en cada puesto de trabajo, para la solución asertiva de problemas laborales (16 trabajadores) .		X											
31	Realización de campañas de concientización dirigida a los trabajadores, sobre el aprovechamiento productivo del tiempo dentro del horario de trabajo, que			X				X						

	permita evitar la acumulación de tareas docentes o administrativas que consumen el tiempo personal y familiar (7 trabajadores).													
32	Generación de una política institucional de ayuda a los trabajadores que se encuentren atravesando problemas personales y/o familiares, para viabilizar el acceso a la ayuda profesional que les permita superar sus dificultades (5 trabajadores).			X										
33	Aplicación del test de personalidad para identificar el funcionamiento de cada trabajador y de su personalidad, que permitan establecer estrategias de abordaje personal y departamental para lograr eficiencia en la actividad laboral (4 trabajadores).						X							
34	Capacitación teórica - práctica a los trabajadores en la elaboración óptima de una agenda de trabajo, que permita cumplir con las tareas diarias en los puestos de trabajo, las reuniones previstas en el cronograma institucional y otras actividades coyunturales que se presentan en el quehacer educativo (4 trabajadores).						X							
35	Realización de campañas de concientización dirigida a los trabajadores, sobre el aprovechamiento productivo del tiempo dentro del horario de trabajo, que permita evitar la acumulación de tareas docentes o administrativas que consumen el tiempo personal y familiar (2 trabajadores).			X										

Donde:

- Medida preventiva propuesta para ser realizada a corto plazo. 
- Medida preventiva propuesta para ser realizada a mediano plazo. 
- Medida preventiva propuesta para ser realizada a largo plazo. 

3.2.2. Análisis del impacto institucional que se tendrá si no se implementa el plan de intervención.

Por conversaciones mantenidas con la Coordinación pedagógica de la sección primaria de la institución motivo de estudio, se conoce que durante el año escolar 2017 – 2018 se han presentado diecisiete (17) casos de llamados de atención a docentes, por la forma como reaccionan con los estudiantes y ante los padres de familia. Luego de hacer el acompañamiento que corresponde, cuatro (4) de los casos antes mencionados tuvieron llamados de atención formales y por escrito, con las consecuencias que ello representa. Al conversar con la máxima autoridad de la institución (Rectorado) y de la sección primaria (Coordinación general de la sección primaria) manifestaron que los cuatro casos presentados se deben a problemas de tipo personal que atraviesan los docentes inmersos en esta situación.

Para realizar un pequeño análisis del impacto institucional que tendría si no se implementa el plan de intervención propuesto, se va a partir de la suposición de que de los 17 casos antes mencionados, al menos uno corresponde a efectos producidos por factores de riesgo psicosocial; de ser así, se plantea el siguiente caso hipotético que se podría presentar de no controlar los factores de riesgo psicosocial que se han evidenciado.

Caso hipotético:

- Un trabajador presenta un cuadro de estrés agudo, por lo que tuvo incapacidad de asistir al trabajo por un (1) día antes de ingresar a una clínica en la que fue internado por el lapso de tres (3) días para ser sedado y poder bajar el nivel de estrés que presentaba.
- El trabajador gana un sueldo mensual promedio de ochocientos dólares americanos (\$ 800 USD).
- El costo de la clínica por los tres días de atención del trabajador fue de dos mil cuatrocientos dólares americanos (\$ 2.400).

- El trabajador luego de salir de la clínica en los días posteriores tuvo que asistir a consulta con un profesional del área de psicología por el lapso de cinco (5) sesiones, cuyo costo por sesión fue de cincuenta dólares americanos (\$ 50 USD.). El trabajador no solicitó permiso en horas de trabajo para ser atendido por el profesional en mención, por lo que no hubo pérdida de horas de trabajo.

Costos directos = Costo atención médica + Costo proporcional del sueldo que se pierde por horas o días no trabajados.

$$\text{Costos directos} = \left\{ \$ 2.400 + (5 \text{ sesiones} \times \$ 50) \right\} + (4 \text{ días} \times \$ 26,66) = \$ 2.756,64$$

Calculo de la cantidad de dinero que fue utilizada para atender al trabajador afectado:

Como puede apreciarse el trabajador tiene que invertir dos mil setecientos cincuenta y seis dólares americanos con sesenta y cuatro centavos de dólar.

Ahora, que pasaría si en este caso hipotético el trabajador es asesorado por uno de sus familiares y decide denunciar al IESS su situación de salud, considerando que posiblemente se debe a factores de origen laboral y en el supuesto que el mencionado organismo luego de realizar las investigaciones del caso llegue a determinar que la salud de trabajador se vio afectada por factores de riesgo psicosocial de origen laboral que no fueron gestionados (controlados) por la institución motivo de estudio, posiblemente el Ministerio del Trabajo impondría sanciones estipuladas en el Acuerdo Ministerial N° MDT-135-2017, del Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleados públicos y privados, emitido el 26 de octubre de 2017, en su Art. 16, Multas por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos que indica: en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, las Direcciones Regionales de Trabajo impondrán al empleador una multa equivalente a doscientos dólares americanos (\$ 200 USD),

por cada trabajador que labore en la institución; hasta un máximo de veinte salarios básicos unificados (20 SBU), incluyendo la posibilidad de suspensión de actividades y/o el cierre de lugares de medios colectivos de labor de manera provisional, por tiempo que se estime conveniente, en los que se atentare o afectare a la salud, seguridad e higiene de los trabajadores.

Por lo anteriormente mencionado se puede apreciar que es conveniente desde todo punto de vista que la institución motivo de estudio implemente el plan de intervención propuesto en este documento.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.

4.1 Conclusiones

El presente proyecto de grado partió de la formulación del problema de estudio ¿Cuáles son los factores psicosociales con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica de la ciudad de Quito?, el trabajo desarrollado para dar contestación a esta interrogante permitió identificar que los *factores psicosociales de mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria* son: Participación (73,7 % de riesgo muy elevado), demandas psicológicas (40,4 % de riesgo muy elevado) y carga de trabajo (40,4 % de riesgo muy elevado), con lo cual se puede concluir que se ha dado respuesta al problema de estudio. Estos resultados tienen alta significancia puesto que de no ser atendidos se constituirán en riesgos psicosociales que desencadenarán daños a la salud física, mental, vida laboral, personal, familiar y social en aquellas personas que les afecte en mayor medida.

El conocimiento concreto de los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano de una institución educativa es trascendente para lograr altos niveles de calidad educativa. La gestión de los factores de riesgo psicosocial es nueva en la institución motivo de estudio y sobre la base de los datos obtenidos en lo referente a depresión (31,37 %), ansiedad (35,29 %), irritación en el trabajo (27,45 %), alteraciones del carácter (37,25 %) se puede concluir que existen indicios de posibles psicopatologías laborales. Por otro lado la existencia de hipertensión arterial (11,76 %), gastritis (37,25 %), migrañas (29,41 %) consideradas consecuencias fisiológicas; además de tensión emocional (45,10 %), insomnio (45,10 %) y poca capacidad para concentrarse (9,80 %) consideradas como consecuencias

psicológicas, se puede concluir que existen consecuencias aparentemente provocadas por efecto de factores psicosociales en el trabajo, por lo que es necesario establecer una Propuesta de control para los mismos, ya que de lo contrario se mantendrían y posiblemente aumentarían los porcentajes de casos antes mencionados con las consecuencias negativas que ello conlleva tanto para los trabajadores como para la institución como tal.

Sobre la base de los resultados obtenidos en la Tabla 8, Jerarquización del personal más expuesto por Unidades de Análisis en los factores de riesgo psicosocial que más inciden en la institución motivo de estudio del Capítulo III de Resultados, se puede concluir que el *personal más expuesto* es: En primer lugar el personal administrativo hombres y personal administrativo mujeres (20 puntos asignados), segundo lugar el Personal docente mujeres (18 puntos asignados), tercer lugar el personal docente hombres (16 puntos asignados) y cuarto lugar el Personal de apoyo hombres (12 puntos asignados), lo cual en base a los principios de la acción preventiva relacionados con los factores de riesgo psicosocial que indican que se debe intervenir tomando como guía la cantidad de la población a la que afecta el riesgo, los datos anteriormente mencionados orientan hacia las unidades de análisis que deben ser atendidas en lo referente a la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial.

El factor psicosocial de participación en el sector educativo permite determinar el nivel de control, implicación, intervención y colaboración que tiene el docente en diferentes aspectos de su trabajo, como son la introducción de cambios en equipos tecnológicos utilizados en la labor docente, en el proceso educativo, los materiales didácticos y libros empleados en su accionar en el aula, el nivel de aporte en la generación de nuevas estrategias de enseñanza – aprendiza y/o proyectos educativos innovadores y de emprendimiento, así como la participación activa en los cambios efectuados a seleccionar al nivel directivo, Consejo ejecutivo, la contratación de nuevo personal docente y la elaboración de normas de

trabajo. Sobre la base del análisis de la información de la Tabla 9, Valoración por parte del talento humano sobre el nivel de riesgo del factor Participación/Supervisión del Capítulo III de Resultados, se puede concluir que la afectación del talento humano motivo de estudio en el factor de riesgo *Participación/Supervisión* y en base al nivel de riesgo muy elevado existente, la afectación se presenta en el siguiente orden: Primero Personal docente hombres (92 %), segundo Personal docente mujeres (78,8 %), tercero Personal de apoyo hombres (50 %) y cuarto Personal administrativo mujeres (25 %), datos que orientan sobre la prioridad de actuación preventiva que se debe dar en el personal antes mencionado.

Al analizar los datos de la Tabla 10 *se puede afirmar que existe un bajo nivel de participación del talento humano en lo concerniente a:* Participaciones en contrataciones de personal, participación en la reorganización de departamentos o áreas de trabajo, participación en introducir cambios en equipos y materiales, participación en la introducción de cambios en la dirección o entre sus superiores, participación en el lanzamiento de nuevos o mejores productos – servicios, participación en la introducción de (métodos de trabajo) cambios en la manera de trabajar y en la participación de elaboración de normas de trabajo.

Tomando de base la información antes indicada y la que se presenta en los siguientes párrafos, junto con la propuesta de control que ha sido establecida en éste documento, se puede concluir que el objetivo específico de: Elaborar una propuesta de control de los factores de riesgo psicosocial y sus subdimensiones que más inciden en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica, mediante la determinación de estrategias y mecanismos de control aplicables a la realidad institucional que permitan minimizarlos, ha sido alcanzado.

En cuanto al factor de riesgo psicosocial de *Demandas Psicológicas*, generalmente las demandas cognitivas con mayor dificultad para algunos docentes derivan de su carente formación pedagógica para atender de forma eficiente la diversidad de estudiantes con

necesidades educativas especiales que tienen en el aula y por la diversidad de contextos socio económicos y culturales de los cuales éstos provienen, aspectos que varían con rapidez en el transcurso de los años escolares; a estas dificultades se añaden aquellas provenientes del hecho de que ciertos docentes son designados para cargos directivos, por lo que tienen que compatibilizar su accionar docente con el ejercicio directivo que requiere conocimientos específicos de Administración Educativa a los cuales no siempre es posible acceder. En lo concerniente a las exigencias emocionales, el cargo de docentes, personal administrativo y personal de apoyo de instituciones educativas tienen altos niveles de carga emocional al tratar con estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo y autoridades distritales de educación, situación que muchas veces no se puede olvidar al salir de la institución educativa e impacta en la vida personal e incluso familiar de los trabajadores. Sobre la base del análisis realizado de los datos de la Tabla 12 de Valoración por parte del talento humano del nivel de riesgo del factor demandas psicológicas del Capítulo III de Resultados y tomando en consideración el nivel de riesgo muy elevado que existe, se puede concluir que la afectación de los trabajadores en este factor se presenta en el siguiente orden: Primero Personal de apoyo hombres (25 %), segundo Personal docente hombres (14,3 %) y tercero Personal docente mujeres (9,1 %), datos que facilitan la prioridad de actuación preventiva. Al realizar el análisis de la Tabla 13 de Valoración por parte del talento humano de la subdimensión *Exigencias cognitivas* del Capítulo III de Resultados, se puede concluir que los indicadores de riesgo que deben ser gestionados, son los requerimientos de: memorización, creatividad, iniciativas, aprendizajes y adaptación.

Como consecuencia del análisis de los datos presentados en la Tabla 14 de Valoración por parte del talento humano de la subdimensión *Exigencias emocionales* con mayor incidencia del Capítulo III de Resultados, se puede concluir que los indicadores de riesgo que deben ser gestionados son: Requerimientos de trato con personas, demandas de

respuesta emocional, exposición a situaciones de impacto emocional, ocultación de emociones ante clientes, ocultación de emociones ante superiores, ocultación de emociones ante compañeros y ocultación de emociones ante subordinados, los cuales deben ser gestionados para disminuir el nivel de carga emocional que tienen los trabajadores.

En lo referente a la carga de trabajo y la subdimensión *presiones de tiempo* se puede mencionar que los docentes deben cumplir un estricto horario de clases, muchas ocasiones sin descanso entre clases y trasladarse de un aula a otra, generalmente se labora a ritmo elevado para cumplir con la planificación curricular anual y también se trabaja fuera del aula de clase muchas veces en los tiempos destinados para recreos u horas libres para sacar copias, atender a algún estudiante, atender requerimientos del distrito de educación y otros, por lo que no se dispone de tiempo suficiente para descansar dentro de la jornada laboral. Sobre la base del análisis de datos de la Tabla 15 de Valoración por parte del talento humano del nivel de riesgo del factor carga de trabajo del Capítulo III de Resultados y tomando en consideración el nivel de riesgo muy elevado que existe, se puede concluir que esta afectación se presenta en el siguiente orden: Primero Personal administrativo hombres (50 %), segundo Personal administrativo mujeres (50 %), tercero docentes mujeres (48,5 %) y cuarto docentes hombres (28,6 %), datos que ayudan en la prioridad de actuación preventiva que debe ser implementada. Como resultado del análisis de datos presentados en la Tabla 16 de Valoración por parte del talento humano de la subdimensión *Presiones de tiempo* del Capítulo III de Resultados, se puede concluir que los indicadores de riesgo que deben ser gestionados son: Aceleración del ritmo de trabajo, tiempo asignado a la tarea, tiempo de trabajo con rapidez, los cuales de no ser controlados afectarán negativamente a la salud física y mental de los trabajadores, junto con la correspondiente disminución de la calidad de trabajo que se requiere en el sector educativo.

Por otro lado, al realizar el análisis de la Tabla 17 de Valoración por parte del talento humano de la subdimensión *esfuerzo de atención* del Capítulo III de Resultados, se puede concluir que los indicadores de riesgo que deben ser gestionados son: La intensidad de atención en el trabajo, el tiempo de atención en el trabajo, la atención de múltiples tareas al mismo tiempo, la cantidad de trabajo que suele ser irregular o imprevisible (previsibilidad de las tareas), el efecto de las interrupciones que alteran seriamente la ejecución del trabajo y las interrupciones de la tarea para realizar otra(s) no prevista(s), los cuales de no ser controlados incidirán negativamente en el nivel de fatiga mental y concentración que requieren los trabajadores para realizar una eficiente labor educativa.

Luego de realizar el análisis de datos presentados en la Tabla 18 de Valoración por parte del talento humano de la subdimensión *cantidad y dificultad de la tarea* del Capítulo III de Resultados, se puede concluir que los indicadores de riesgo que deben ser gestionados son: La cantidad de trabajo que tiene el personal, el trabajo fuera de horario habitual (más tiempo del horario habitual, horas extras o llevarse trabajo a casa), necesidad de consejo o ayuda para realizar trabajos difíciles y la dificultad del trabajo (complicado o difícil), lo cuales de no ser atendidos y controlados tendrán repercusiones negativas en el nivel de cansancio mental y físico de los trabajadores con las correspondientes consecuencias laborales, personales y familiares que ello conlleva.

Presentada la información anteriormente descrita, se puede afirmar que el objetivo de: Determinar los factores de riesgo psicosocial y sus subdimensiones que más inciden en el talento humano, mediante la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1 y el análisis estadístico de la población motivo de estudio, para jerarquizarlos en orden de mayor incidencia, ha sido alcanzado.

El presente proyecto de grado se pudo llevar a cabo mediante la aplicación del software para evaluación de factores de riesgos psicosociales F-PSICO en su versión 3.1 del

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, herramienta informática gratuita que fue de valiosa ayuda por la facilidad de su uso y los datos estadísticos que ella proporciona de las unidades de análisis que fueron establecidas para este trabajo, por lo que se concluye que el F-PSICO 3.1. es la herramienta más conveniente para realizar este tipo de investigaciones por la facilidad de uso y manejo de los datos estadísticos e información que ésta proporciona.

La presente investigación tuvo como limitación la cantidad del universo de estudio que fue investigado, debido a que no se pueden hacer generalizaciones sobre los resultados obtenidos. Como fortaleza de este estudio se puede considerar el apoyo recibido por parte de las autoridades del plantel para realizar la investigación de campo y la posibilidad de integrar al talento humano docente y directivo que la conforma en la búsqueda de las causas raíces que generan los factores de riesgo psicosocial que han sido identificados y las propuestas de medidas preventivas que han sido generadas en los Programas de intervención para la gestión de la prevención de dichos factores.

Por los resultados alcanzados se puede concluir que el diseño de investigación y el método empleado para su desarrollo fueron los más apropiados. El principal logro en el orden práctico fue haber determinado de forma concreta y precisa los factores de riesgo psicosocial, las subdimensiones y los indicadores de riesgo de mayor influencia en el talento humano motivo de estudio, junto con la elaboración de la correspondiente propuesta de control, por lo que se puede concluir de manera general que se logró alcanzar el objetivo general propuesto en un inicio: Determinar los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria de una Unidad Educativa Católica, mediante la aplicación del método de evaluación F-PSICO 3.1, para establecer una propuesta de control.

4.2 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones tienen por finalidad controlar los factores de riesgo psicosocial con mayor incidencia en el talento humano de la sección primaria motivo de estudio; constituyen referentes de prevención y control que deben ser aplicados en el corto, mediano y largo plazo a todo el personal administrativo, docente y de apoyo, dentro de un enfoque de mejora continua.

- Implementar en el corto plazo los tres programas de intervención para la gestión de la prevención de los factores de riesgo psicosocial de demandas psicológicas, carga de trabajo y Participación/Supervisión, establecidos en el Plan de control que ha sido planteado en el presente documento.
- Proteger a los trabajadores por el mayor nivel de exposición en el siguiente orden: primero lugar el personal administrativo hombres y personal administrativo mujeres, segundo lugar el personal docente mujeres, tercer lugar el personal docente hombres y cuarto lugar el personal de apoyo hombres.
- Aplicar las medidas preventivas propuestas en los programas de intervención, tomando en consideración el siguiente orden de atención:
 - a) En lo concerniente al control de los factores de riesgo psicosocial: Primero al personal administrativo hombres, segundo al personal administrativo mujeres, tercero al personal docente hombres, cuarto al personal docente mujeres y quinto al personal de apoyo hombres.
 - b) En relación al control del factor psicosocial de demandas psicológicas: Primero al personal de apoyo hombres, segundo al personal docentes hombres y tercero al personal docente mujeres.

- c) Para el control de factor psicosocial carga de trabajo: Primero al personal administrativo hombres, segundo al personal administrativo mujeres, tercero al personal docente mujeres y cuarto al personal docente hombres.
 - d) En lo concerniente al control del factor psicosocial participación/supervisión: Primero al personal docente hombres, segundo al personal docente mujeres, tercero al personal de apoyo hombres y cuarto al personal administrativo mujeres.
- Controlar los siguientes indicadores de riesgo:
- a) En lo referente a las exigencias cognitivas: los requerimientos de memorización, creatividad, iniciativas, aprendizajes y adaptación.
 - b) En relación a las exigencias emocionales: los requerimientos de trato con las personas, demandas de respuesta emocional, exposición a situaciones de impacto emocional, ocultación de emociones a clientes, superiores, subordinados y compañeros.
 - c) En lo concerniente a las presiones de tiempo: la aceleración del ritmo de trabajo, tiempo asignado a la tarea y tiempo de trabajo con rapidez.
 - d) En lo referente al esfuerzo de atención: la intensidad de atención en el trabajo, el tiempo de atención en el trabajo, la atención de múltiples tareas al mismo tiempo, la cantidad de trabajo que suele ser irregular o imprevisible (previsibilidad de las tareas), el efecto de las interrupciones que alteran seriamente la ejecución del trabajo y las interrupciones de la tarea para realizar otra(s) no prevista(s).
 - e) En relación a la cantidad y dificultad de la tarea: la cantidad de trabajo que tiene el personal, el trabajo fuera de horario habitual (más tiempo del horario habitual, horas extras o llevarse trabajo a casa), necesidad de consejo o ayuda para realizar trabajos difíciles y la dificultad del trabajo (complicado o difícil).

- f) En lo concerniente a la participación, en los siguientes ámbitos de acción:
- Contrataciones de personal, reorganización de departamentos o áreas de trabajo, introducción de cambios en equipos y materiales, introducción de cambios en la dirección o entre sus superiores, lanzamiento de nuevos o mejores productos – servicios, introducción de métodos de trabajo (cambios en la manera de trabajar) y elaboración de normas de trabajo
- Realizar investigaciones con el presente tema de estudio aplicados a una población más grande para generalizar los resultados que se encuentren; contar con el apoyo y participación activa de autoridades y trabajadores en la identificación de causas raíces y propuestas de solución a la problemática presentada.
 - Aplicar en futuras investigaciones de este tipo la herramienta informática F-PSICO, versión 3.1, el diseño y método de trabajo que fueron empleados en este documento.
 - Empezar una nueva vía de investigación sobre la determinación de la presencia o no de trastornos mentales que pudieran estar afectando a los trabajadores de la sección primaria de la institución motivo de estudio.

MATERIALES DE REFERENCIA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). Prevención de la violencia contra el personal del sector de la enseñanza. *FACTS N° 47, 2*.
- Asociación de Empresas de Merindad de Etella. (2011). *Manual de buenas prácticas para la gestión de los riesgos psicosociales en las PYMES*. LASEME.
- Calera, A. A., Esteve, L., Roel, J. M., & Urbeti, V. (s.f). *La salud laboral en el sector docente*. Alicante: Gráfica Antar S.L.
- Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.
- Dirección General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social. (2006). *Guía de Actuación Inspectoral en factores Psicosociales*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- Federación de Trabajadores de la Enseñanza. (s.f.). *Enfermedades asociadas a la docencia - Psicopatologías laborales*. FETE - UGT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2000). *NTP 574: Estrés en el colectivo docente; metodología para su evaluación*. INSHT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)*. Madrid: INSHT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f). F-PSICO, Factores Psicosociales - Método de evaluación, Versión 3.1. España.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f.). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de la evaluación*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Jiménez, C., Logroño, M., Rodas, R., & Yépez, E. (1999). *Módulo de Tutoría I*. Quito - Ecuador: Programa de Capacitación en Liderazgo Educativo, EB/PRODEC.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Pou, R., . . . Martínez Loza, J. F. (2006). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales - Evaluación de riesgos*. Foment del Trebal Nacional.
- Merino Suárez, O. (2016). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 61.
- Merino, O. (2016). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 61.
- Morales Martínez, E. S., Merchán, M. G., & Parra, J. (Jul./Dic. 2012). Condiciones laborales y de Salud de los docentes del Ecuador 2011-2012. *Revista Retratos de la Escuela, Brasilia*, 379-390.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CON MAYOR INCIDENCIA EN EL TALENTO HUMANO DE LA SECCIÓN PRIMARIA DE UNA UNIDAD EDUCATIVA CATÓLICA DE LA CIUDAD DE QUITO

- Moreno, B., & Baez, C. (2011). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.cfcbb9e77253bfa0f42feb10060961ca/?vgnextoid=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Search&x=0&text=factores+y+riesgos+psicosociales+%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas&y=0>
- Nogareda, C., Gracia, D. Á., Martínez Losa, J. F., Peiró, J. M., Duro, A., Salanova, M., . . . Meliá, J. L. (2007). *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales, Medidas Preventivas*. Foment del Treball Nacional.
- Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, Nº MDT-2017-0082 (Ministerio del Trabajo 11 de Mayo de 2017).
- OIT - UNESCO. (2016). *Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1996)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2016). *Organización Internacional del Trabajo - Estrés en el trabajo un reto colectivo*. Turín - Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- OIT, & Equipo Técnico de Trabajo Decente. (s.f.). *Página oficial de la OIT*. Obtenido de La Organización del Trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OIT-OMS. (18-24 de septiembre de 1984). *Informe del Comité Mixto OIT - OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Argentina: Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Rabadá, I., & Artazcoz, L. (1999). Tesina Identificació dels factors laborals que efecten negativament la salut i el benestar dels docents. *Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi*. Barcelona: Univesitats de Barcelona, Pompeu Fabra e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Resolución Nº 513 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (4 de marzo de 2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Distrito Metropolitano de Quito: IESS.

ANEXOS