

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE
UN CENTRO DE TAREAS DIRIGIDAS EN EL AÑO 2018”**

Realizado por:

MAYRA CAROLINA RIVERA REASCOS

Director del proyecto:

MSC. RUBEN VASCONEZ

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, Febrero 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, MAYRA CAROLINA RIVERA REASCOS, con cédula de identidad Nro. #172152204-1, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o 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.

Mayra Carolina Rivera Reascos

C.C.: 172152204-1

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE
UN CENTRO DE TAREAS DIRIGIDAS EN EL AÑO 2018”**

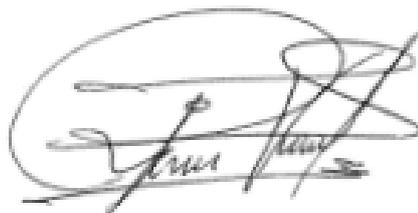
Realizado por:

MAYRA CAROLINA RIVERA REASCOS

como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por el profesor

A handwritten signature in black ink, enclosed within an oval-shaped stamp. The signature is stylized and appears to read 'Ruben Vasconez'.

ING. MSC. RUBEN VASCONEZ

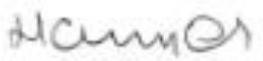
LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Ing. MSc. Henry Cárdenas

Dra. MSc. Michelle Ferrer

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


Ing. MSc. Henry Cárdenas


Dra. MSc. Michelle Ferrer

Quito, Febrero 2019

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación, es dedicado a mi familia que con su paciencia y valores me han brindado su apoyo incondicional; por cada una de sus palabras de aliento que me han sabido brindar esos momentos cuando; me quería dar por vencida; siendo un pilar fundamental en mi vida como persona y como profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme su bendición y permitirme realizar este trabajo. A todos los profesores que, a lo largo de mi carrera, supieron compartir sus conocimientos y valores en las aulas. Pero de forma especial al Ingeniero Rubén Vasconez, por su acertada guía en mi trabajo de fin de carrera. A nuestra querida universidad, por su esfuerzo al formar profesionales de alta calidad.

RESÚMEN

Este trabajo de investigación aborda de manera teórica y práctica los factores de riesgo psicosocial enfocados desde la concepción de la seguridad y salud ocupacional. De ahí que la presente investigación partió de la necesidad de identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores de un centro de tareas dirigidas; donde el objetivo planteado fue evaluar los niveles de exposición de riesgos psicosociales en los trabajadores que laboran en un centro de tareas dirigidas en el año 2018; mediante la metodología FPSICO en su versión 4.0, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, el mismo que es reconocido y aplicable para la realidad de la institución. Esta metodología nos permite evaluar nueve factores de riesgo que son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido de la tarea de la tarea, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. Para medir dichos factores de riesgo, se aplicó el instrumento antes mencionado a todos los trabajadores que laboran en el centro de tareas objeto de estudio. En este documento, se presentan los datos obtenidos del informe; donde se evidencia que los factores de riesgo más críticos (segmentos alto y extremadamente alto) en esta población trabajadora son: 1) Demandas psicológicas con un 44,4%; 2) Carga de trabajo con un 33,4% y; 3) Participación y supervisión con un 33,3%. La conclusión más importante, a la que se llegó tras el análisis del presente estudio, es la semejanza con resultados obtenidos, en diferentes estudios realizados en docentes que laboran en instituciones de enseñanza regular como escuelas o colegios, donde los factores relevantes son: demandas psicológicas, carga de trabajo, participación y supervisión.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, carga de trabajo, evaluación de riesgos, docente.

Índice de contenido

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 El problema de Investigación	11
1.1.1 Planteamiento del problema	11
1.1.2 Objetivo General	23
1.1.3. Objetivos Específicos	23
1.1.4 Justificaciones	23
1.2 Marco Teórico	27
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	38
CAPÍTULO II. MÉTODO	41
2.1 Nivel de estudio.....	41
Correlacional	41
2.2 Modalidad de la investigación.....	41
Investigación de campo.....	41
Investigación documental.....	42
2.3 Método	42
2.4 Población y muestra	42
Población.....	42
Muestra.....	42
2.5 Selección de instrumentos de evaluación.....	42
Encuestas.....	42

Instrumentos	43
CAPITULO III. RESULTADOS	44
3.1 Presentación y análisis de resultados.....	44
3.1.1 Datos Sociodemográficos.....	44
3.1.2 Variables Evaluadas por el método FPSICO 4.0	46
3.3 Aplicación práctica.....	74
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	79
4.1 CONCLUSIONES	79
4.2 RECOMENDACIONES	81
BIBLIOGRAFÍA.....	84

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Valoración Resumen de la Exposición.....	46
---	----

Lista de Tablas

Tabla 1. Características Sociodemográficas y laborales	44
Tabla 2. Tiempo de trabajo.....	47
Tabla 3. Autonomía.....	49
Tabla 4. Carga de Trabajo	51
Tabla 5. Demandas Psicológicas	55
Tabla 6. Variedad/ Contenido	58
Tabla 7. Participación /Supervisión.....	61
Tabla 8. Interés por el trabajador/ Compensación.....	64
Tabla 9. Desempeño de Rol	68
Tabla 10. Relaciones y apoyo social	71
Tabla 11. Programa de prevención de riesgos.....	74
Tabla 12. Plan de acción.....	76

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 El problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

A decir de (Montilla, 2015) las tareas dirigidas se configuran como un espacio de apoyo a las familias, porque: afianzan la educación de los hijos, favorecen la socialización, fortalecen la autonomía, apoyan el aprendizaje, ofrecen atención individualizada, brindan orientación sistemática, proporcionan ayuda profesional, ofrecen además soluciones a ciertas situaciones familiares. Con respecto a las tareas dirigidas, (Silva Batatina, 2010) menciona que, los orígenes de estos centros no son conocidos de forma oficial, ni los factores asociados con su surgimiento, sin embargo, se evidencia una creciente demanda social por parte de padres o representantes de los niños, que precisa de una persona que eduque, oriente y guíe a niños en sus tareas escolares.

La familia como responsable de la educación de sus hijos, (Montilla, 2015) describe que en las últimas décadas ha sufrido grandes cambios con los nuevos roles sociales y laborales de los padres, el ingreso masivo de las mujeres al trabajo fuera de casa, familias monoparentales, nuevos estilos de vida. Por eso, en la realidad cotidiana, ante la imposibilidad de ofrecer la atención necesaria a los hijos, muchos padres buscan soluciones alternas que les permitan cumplir con su responsabilidad educativa. Es así que contratan recursos humanos con un perfil académico especializado, o bien, ubican a sus hijos en espacios educativos no formales como las instituciones de tareas dirigidas.

A consideración de los autores (Cooper, Robinson, & Patall, 2006), la tarea escolar es una fuente de fricción entre los padres de familia y representantes. Los padres se muestran desconformes por que las tareas son demasiado cortas, largas, o bien, muy difíciles o muy ambiguas. Los profesores se quejan por el escaso apoyo por parte de los padres y la falta de formación de estos, para ayudar a sus hijos en sus tareas.

En una entrevista realizada a (Mariano, 2017), en cuanto a la temática de tareas aparecen cuestiones, con jerarquías muy diversas, como los horarios laborales y de ocio, la diversidad de alumnos que se enfrenta a prácticas educativas homogeneizadoras, programas escolares sobre cargados, evaluaciones basadas en resultados, condiciones de trabajo del profesorado o la capacidad de las familias para acompañar el currículo escolar.

Estudios realizados en docentes de educación regular, como es el caso (Botero & Terán, 2012) de donde se cita: la población docente presenta un aumento de bajas psiquiátricas, debido a cambios adaptativos y exigencias continuas al profesorado, crean ambientes estresantes que afectan la salud del profesorado,

En una publicación realizada por (Álamo & Piedrabuena, 2011) indica que: el colectivo docente es uno de los sectores profesionales con más tendencia a sufrir patologías relacionadas con los factores psicosociales producidas, entre otras causas, por las relaciones interpersonales que se establecen a diario entre alumnado, profesorado y padres de alumnos.

A decir de (Puentes, Delgadillo, & Natalia, 2008) para que un factor psicosocial se convierta en un factor de riesgo se requiere que adquiera de un carácter agresivo o negativo que afecte la salud de una o de un grupo de personas y que, además su frecuencia, el tiempo de exposición e intensidad sean suficientes para causar daño en la salud de los individuos.

Para (Cuenca, 2004) las modificaciones del mundo laboral, han traído consigo nuevas transformaciones en cuanto la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas; elementos que acarrearán nuevos riesgos de orden psicosocial al incrementar la carga mental de trabajo y amenazan el bienestar físico, psicológico y social de los empleados. Esta evolución del trabajo, se ha traducido en mayor especialización, ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de las funciones e incremento de trabajo en equipo, cambios a los que no ha estado ajena la labor docente.

Para cada docente el trabajo dentro de un centro de tareas, representa un verdadero reto, esto puede deberse a que cada niño es un mundo completamente diferente, además que para conseguir el objetivo antes planteado se requiere de un trabajo en equipo, coordinado con el representante legal, otro aspecto a tomar en cuenta es que el docente pueda adaptarse a: los indicadores de evaluación y metodologías de las maestras de educación regular de los niños, la rotación de los niños en su mesa, niños con necesidades educativas especiales, niños con problemas de conducta y falta de comunicación con los padres de familia.

Otra problemática habitual de un centro de tareas, es que los grupos no van a ser de edades homogéneas, provienen de escuelas diferentes y por lo tanto de maestras diferentes. Cada docente se ve en la necesidad de implementar metodologías y espacios que garanticen al padre de familia y estudiante un ambiente de trabajo diferente a su escuela, que brinde además confianza, seguridad y que se adapte a las necesidades educativas y exigencias de cada uno de los entes involucrados.

Todo lo mencionado anteriormente nos lleva a pensar que, el ejercicio de la docencia en centros de educación no formal, se encuentran expuestos a múltiples riesgos de origen psicosocial, los mismos que ponen en riesgo su salud e integridad.

1.1.1.1 Diagnóstico del Problema

El papel de maestro es muy significativo en la vida de todas las personas, desde tiempos muy remotos, su papel ha sido y será muy importante para el desarrollo de las naciones. Un maestro contribuye en la construcción de vidas futuras y preservación de la cultura. El papel que juega un docente, dentro de cualquier sociedad es de gran trascendencia. (Rasco, 2016)

Dentro del ámbito educativo un docente requiere de apoyo, de todos los entes involucrados, en la educación del estudiante para alcanzar los objetivos propuestos. (Roland, 2003) Y es aquí donde se encuentra un verdadero reto para los docentes puesto que, no se cuenta con apoyo y colaboración por parte de padres de familia (divorcio de los padres o falta de acuerdos en la educación de su hijo); las consecuencias que ocasionan estos problemas familiares en el área emocional de los niños son graves, y la repercusión de las mismas son notorias principalmente en el proceso de aprendizaje del niño; ya que los resultados (rendimiento académico) no son óptimos y mucho menos los esperados. (García G. , 2005)

Por tanto es necesario prestar especial atención, a los múltiples desafíos que involucran al ejercicio de esta profesión; así como involucrarnos en la identificación y evaluación del riesgo psicosocial de los maestros, dado que realizar un estudio minucioso, nos permitirá conocer sus riesgos y de ser necesario plantear medidas de control, que garantice que los factores de riesgo, están siendo controlados y en consecuencia, no afectan de manera

significativa al docente, permitiendo a su vez que este pueda continuar dando lo mejor de sí mismo sin que su salud se vea afectada. (Neffa, 2015)

En una encuesta elaborada por (Unesco, 2004) en 6 países de América Latina, entre ellos Ecuador. En sus conclusiones dice: “Los problemas que más afectan a los docentes en su actividad son: la falta de colaboración de los padres de familia, los problemas de aprendizaje que se derivan de las situaciones sociales y pedagógicas y el comportamiento indisciplinado de los grupos de estudiantes.”

Un artículo publicado en la página web, del INSHT: “El rol del profesor en la sociedad actual es retador, pero a la vez estresante. Esto es una verdadera "ambivalencia" que se siente y que se manifiesta de modos muy diversos.” (INSHT, ¿Por qué se están quemando los profesores?, 2003). “Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (INSHT, 1997).

Los centros educativos presentan unas características laborales muy específicas que colocan a su personal, en concreto, a su personal docente, en una situación de clara exposición a factores de riesgo psicosocial. Diferentes estudios, muchos de ellos elaborados por las Organizaciones Sindicales, así lo atestiguan (un reciente estudio del ANPE –Asociación Nacional del Profesorado Estatal- sobre la calidad de vida del profesorado en la Comunidad de

Madrid indica un porcentaje muy elevado de profesorado corre el riesgo de padecer una enfermedad mental no psicótica). (Martínez, 2006)

En los últimos años la exposición a riesgos de carácter físico, es muy limitada; mientras que los riesgos de carácter psicológico se encuentran en creciente aumento. Esto tiene su origen en la evolución que ha sufrido el trabajo como tal, pasando de ser algo físico a un trabajo con un componente intelectual mucho mayor. La carga mental se ha convertido en una importante amenaza contra el bienestar psicológico y la salud de los trabajadores. (Pérrero, 2003)

Otros autores como (Botero & Terán, 2012) señalan que los riesgos psicosociales son elementos del puesto de trabajo generadores de estrés que impactan en la calidad de vida y desempeño profesional. En la actualidad se da gran importancia a los factores de tipo psicosocial, entendidos como factores estresantes, que pueden afectar negativamente a los recursos y capacidades de los trabajadores, afectando su salud física y psicológica. (Moreno B., Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, 2011).

La presencia de riesgos psicosociales en contextos laborales puede deberse a causas muy diversas: variables relacionadas con la organización como la estructura, el trato con el empleado o la proyección de futuro, características propias del empleo tales como la estabilidad, el salario o la seguridad, organización de la jornada laboral incluyendo aspectos como los horarios, descansos o días libres, así como a las características de la tarea como la carga de trabajo, la diversidad de tareas, el ritmo o el nivel de responsabilidad. Estar expuesto a estos factores no implica que se produzca un deterioro de salud en el trabajador, pero si se considera una causa potencial a la que el trabajador debe hacer frente. (Gonzales, 2015).

Los factores psicosociales tienen el potencial de convertirse en riesgos si son capaces de provocar un deterioro en la salud de la persona. Esto ocurre en el ámbito laboral cuando las exigencias y características del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. (Stavroula, Griffithis, & Cox, 2004)

Es importante conocer la dimensión y consecuencias de los riesgos psicosociales, para en primera instancia al maestro y abordar las medidas de control necesarias en este ámbito. Puesto que muchos de los maestros como en muchas profesiones, no considera su salud como un factor importante para su bienestar personal. (Abello & Lozano, 2013)

De esta premisa nace la necesidad de identificar y evaluar los diferentes factores de riesgo psicosocial; mediante un instrumento de valoración, que nos permita mitigar el impacto sobre la como por ejemplo: alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) o emocionales". (INSHT, 2012)

1.1.1.2 Pronóstico

Dentro de la temática de Factores Psicosociales, al principio se pensaba que los factores afectaban solamente dependiendo de la personalidad del individuo o las circunstancias personales del mismo, y esta afirmación no es totalmente así, aunque es más probable que afecte a personas con una personalidad débil o vulnerable. Pero los factores psicosociales no solo afectan a este tipo de personas, ya que influyen las condiciones de trabajo. (Espeleta, 2015).

Pero se debe tomar en cuenta que las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) (Daza & Bilbao, 1999) Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo. Por ello, en el análisis de una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores. (Bilbao & Nogareda, 2012)

A través de los años, empleadores y trabajadores han empezado a prestar especial atención al riesgo psicosocial, esto puede deberse a la gran variedad de consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que pueden ocasionar en el trabajador. (Ramírez & Rocío, 2017)

En caso de que los riesgos psicosociales no sean identificados, evaluados y controlados podríamos tener las siguientes consecuencias, como lo han citado los siguientes autores en sus diferentes artículos y libros.

En términos de costos el (INSHT, 2010) refiere que las pérdidas ocasionadas por los riesgos psicosociales, entraña costes adicionales no solo para el trabajador, sino también para la empresa, con costes estimados de 20.000 millones al año, en 40 millones de europeos según una encuesta de condiciones de trabajo en Europa en el año 2005.

En términos de salud (Gil-Monte P. , 2009), refiere los riesgos psicosociales, pueden ser favorables o desfavorables para la calidad de vida; cuando las consecuencias son desfavorables para la salud, como por ejemplo daños psicológicos, físicos y sociales. Además de ser los principales causantes de accidentes y enfermedades de origen laboral.

Además de enfermedades dice (ISASTUR, 2010), las consecuencias de los riesgos psicosociales pueden ser variados, partiendo desde la insatisfacción hacia el trabajo, efectos psicológicos, cambios de comportamiento, alteraciones psicofisiológicas. Recordando que la fusión efectos psicofisiológicos, alteraciones de comportamiento y efectos psicológicos es lo que se denomina como estado de estrés. El estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado, por detrás de las enfermedades osteomusculares. (Godoy, 2007).

Para (Gómez & Raimundo, 2014) la exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de ausentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas médicos altamente prevalentes, como las enfermedades cardiovasculares, la cual constituye la principal muerte por enfermedad cardiovascular en varios países de Europa y América,

Pero no solo las enfermedades y accidentes son las únicas consecuencias, ante presencia de los riesgos psicosociales, el trabajador va a padecer efectos negativos que afectarán a su vida cotidiana, profesional, psíquica, relaciones sociales y familiares. (OSLAN, 2015)

Por ello para prevenir las consecuencias que genera la existencia de los factores de riesgo psicosocial, es necesario que toda organización establezca un Programa Integral de

Prevención, Evaluación e Intervención de Factores de riesgo Psicosociales, sin contar que forma parte de la obligación legal. (González, 2013)

1.1.1.3 Control del Pronóstico

El control de los factores psicosociales, que como ya se ha mencionado, tienen consecuencias a diversos niveles en la salud del trabajador y para la empresa. Es necesaria la implementación de un instrumento de identificación y evaluación que aporte información y que nos permita el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de una empresa. (INSHT, 2012)

La evaluación de riesgos psicosociales nos va a permitir conocer posibles fallos de la organización, susceptibles de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización, y sobre los cuales poder actuar aplicando las medidas correctoras oportunas. (OSLAN, 2014). La evaluación de riesgos es el punto de partida de una buena prevención de riesgos laborales, ella nos indicará la existencia de riesgos y a partir de su resultado el empresario deberá tomar las medidas pertinentes para eliminarlos o reducirlos. (UGT Andalucía, 2009)

Aplicar un instrumento de evaluación a los maestros del centro de tareas dirigidas, es de vital importancia a la hora de prevenir, como lo menciona (Meliá, 2006) la evaluación de Riesgos Psicosociales es una necesidad cada vez más sentida y demandada en las empresas; en concordancia (Ortiz, Sarsosa, & Felipe, 2011) nos dice: la necesidad de evaluar riesgos psicosociales surge en un contexto de importantes transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas que impactan las características del trabajo y de las organizaciones

del siglo xxi. Un estudio de factores psicosociales es, en la práctica, como ver la fotografía de la empresa desde un ángulo determinado y sacar conclusiones al respecto (Valdivielso & Etxeandia, 2007).

Por tanto la evaluación de riesgos, se refiere básicamente a la identificación y ubicación de limitaciones y peligros (ej., características de la situación laboral que pueden causar daño), mientras que la valoración de riesgos se refiere a la estimación del riesgo en comparación con ciertas normas. (Wilmar & Salanova, 2012). La identificación de los riesgos, los efectos de los riesgos psicosociales sobre la seguridad y la salud y la descripción de las condiciones de evaluación y sus instrumentos son medios para el objetivo final de evitar el daño de los riesgos, y si no es posible, que sea gestionado de forma eficaz. (Jiménez & Leon, 2010). La evaluación de riesgos psicosociales debe ser realizada con una finalidad preventiva: proporcionar un mejor conocimiento para poder controlar los riesgos de forma eficaz. (García R. , 2012)

“La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. La dificultad para establecer una relación directa entre el factor de riesgo y daño. El punto importante es que el daño de la salud de los trabajadores por exposición a riesgos de origen psicosocial no puede deberse a una relación causa efecto, sino tiene origen multicausal” (INSHT, 2018)

Los efectos que se pudieran percibir se clasifican en cuatro grandes grupos (Lazarus & Cohen, 1977) cambios mayores o estresores únicos, cambios menores o estresores múltiples, y estresores cotidianos o microestresores. Los cambios mayores hacen referencia a cambios muy

bruscos en las condiciones sociales de un grupo de personas, como ocurre en las catástrofes naturales, las guerras, el terrorismo, etc., eventos que se caracterizan por ser muy traumáticos. Los estresores cotidianos o microestresores (hassles) describen las contrariedades a las que son sometidos los sujetos en su vida diaria. Estos últimos son estímulos muy frecuentes que pueden irritarnos o molestarnos y que igualmente incluyen al entorno laboral; no deben minusvalorarse, ya que existen evidencias de que en ocasiones pueden ser más negativos para la salud que los acontecimientos vitales estresantes y son bastante numerosos y mucho más probables que los anteriores. (Longis & Folkman & Lazarus, 1988).

Según (Villalobos, 2004) los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud son diversos y dependen tanto de las características de las personas, apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como de las características propias del factor de riesgo. Es así como se pueden identificar dos tipos de respuestas ante los factores de riesgo psicosociales: las respuestas de acomodación pasiva, que conducen a una reducción del interés por participar y cambiar la realidad, sumiendo al individuo en un ciclo de empobrecimiento personal que limita su capacidad de lucha.

La calidad de vida laboral es importante resaltar la relación existente entre ésta y los riesgos psicosociales, ya que a través de la promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales aumenta el bienestar y desarrollo integral del trabajador. (Pinzón, Uribe, & Blanch, 2011).

1.1.2 Objetivo General

Evaluar los niveles de exposición de riesgos psicosociales en los trabajadores que laboran en un centro de tareas dirigidas en el año 2018, mediante la aplicación del método FPSICO 4.0, con la finalidad de plantear medidas de control que permitan eliminar o atenuar los riesgos para los evaluados .

1.1.3. Objetivos Específicos

A. Identificar los factores de riesgos psicosociales mediante la aplicación del método FPSICO 4.0, con la finalidad de obtener una visión general de los riesgos, que pueden estar afectando a los trabajadores.

B. Sugerir medidas preventivas a través de un plan, con el propósito de reducir la incidencia para los factores que se encuentren en riesgo elevado y muy elevado.

1.1.4 Justificaciones

1.1.4.1 Jurídica

Dentro de la normativa nacional tenemos que, tomando como referencia la Constitución del Ecuador en su sección octava artículo Núm. 33 donde se menciona lo siguiente: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución del Ecuador, 2008). Todo empleo de origen público o privado, está en la obligación de proporcionar un lugar de trabajo con condiciones que no sean

fuente de riesgo, caso contrario nos habla de la responsabilidad por el deterioro de salud de sus trabajadores.

El Ministerio de Trabajo expone lo siguiente “en todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral” (MRL, MDT- 2017-0082, 2017)

Así mismo el Ministerio de Trabajo menciona: “Los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral”, “Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos no han sido solucionados de forma suficiente, y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes, lo que constituye un verdadero reto en la Salud Laboral.” (MRL, Factores y Riesgos Laborales, 2013).

1.1.4.2 Social

Empresarios y trabajadores son responsables de minimizar costes y pérdidas ocasionadas por los riesgos psicosociales; uno de los objetivos fundamentales de la prevención es minimizar o eliminar los accidentes y enfermedades sin embargo, existen otros aspectos que aunque no son muy tangibles como los antes mencionados, son importantes como la calidad de vida de los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales, permite disminuir el ausentismo laboral por licencias o tratamientos médicos, otra consecuencia negativa que se evitaría son los trastornos de ansiedad, generados por la sobrecarga de trabajo, que se manifiesta en el trabajador como conductas no saludables (fumar, beber o comer en exceso) hábitos que inicialmente pueden presentarse ocasionalmente, hasta finalmente convertirse en una adicción, con consecuencias negativas para los diferentes entornos sociales del trabajador.

El trabajador es el primer beneficiado de una evaluación de riesgos, puesto que se evita la exposición al trabajador a riesgos innecesarios, se crea conciencia de la importancia de su salud, conoce los riesgos a los cuales se encuentra expuesto y como evitarlos, con la gestión de los riesgos la calidad de vida de los trabajadores aumenta así como su compromiso a la institución.

Las familias de los trabajadores también se benefician de la prevención, encontrarán: padres, madres, hermanos, tíos, menos cansados, con un estado de salud y mental adecuados para poder atender su vida familiar. En un entorno de trabajo adecuado se reduce además la rotación de personal, mejora el clima laboral, favorece a la motivación y satisfacción de los trabajadores, algo que también tiene un efecto extra laboral positivo principalmente en sus familias.

1.1.4.3 Económica

En cuanto al factor económico las empresas son también parte beneficiaria de una adecuada gestión de riesgos. Porque la prevención de riesgos laborales será siempre rentable en

términos económicos, ya que su coste final está muy por debajo de los gastos que significarían para la empresa una sanción, indemnización o subsidio derivada de una infracción o materialización de un riesgo en materia de seguridad y salud laboral.

Adicionalmente mejora la imagen de la empresa, incrementa su productividad, disminuye los tiempos muertos, costos de producción, pérdida de productos o materiales durante el proceso; indirectamente el cliente de la empresa también se ve beneficiado puesto que un trabajador que se siente satisfecho en su lugar de trabajo, brinda un servicio de calidad a los clientes, evitando la pérdida de clientes los que contribuye a crear fidelidad comercial a la empresa e incremento en la cartera de clientes, y por tanto más ingresos.

1.1.4.4 Metodológica

FPSICO 4.0 es un método elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), este instrumento nos permite realizar un diagnóstico de la realidad de un empresa o un área, cuya aplicación es individualizada, donde se evalúan aquellas condiciones presentes en una situación laboral relativas a la organización y al contenido del trabajo que pueden afectar tanto el desarrollo del trabajo como la salud de los trabajadores a través de la percepción de los trabajadores.

Dicha metodología se aplicó en este caso debido a que se ajusta a las necesidades, realidad de la organización objeto de estudio y puede ser procesada directamente en un ordenador. El motivo de la elección parte de que es una de las metodologías más empleadas en la actualidad debido a la gratuidad, agilidad y bajos costos de su aplicación para las empresas.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Riesgos Psicosociales

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (UE-OSHA), “Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos” (OSHA, 2015).

Riesgo psicosocial, es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. (Gil-Monte P. , 2009). La probabilidad y la gravedad de sus consecuencias son los elementos que determinan la importancia del riesgo psicosocial (Jiménez & Leon, 2010).

Cita (Cobos, Fiandrino, Santonelli, & Martín, 2016) los riesgos psicosociales «son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores». Si esos riesgos superan las capacidades y la resistencia del trabajador generan mayor sufrimiento. (Cobos, Fiandrino, Santonelli, & Martín, 2016)

Los riesgos psicosociales, “...son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de éstos se refieren al trabajador de manera individual, mientras que otros

están ligados a las condiciones y medio ambiente de trabajo” (OIT, Factores Psicosociales y su Complejidad, 2014).

A decir de (Soriano, 2009) dentro de los riesgos laborales que tiene un docente están los psicológicos donde indica lo siguiente: “Riesgos psicosociales a través de aspectos relacionados con la organización y el contenido del trabajo, la realización de la tarea, así como en el contexto social y ambiental”

1.2.2 Factores de Riesgos Psicosociales

En relación a los riesgos psicosociales “Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (OIT, 1996).

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. (Gil-Monte P. , 2009), Los factores psicosociales son componentes con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador. (Jiménez & Leon, 2010).

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los

individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. (Gil-Monte P. R., 2012). Entre los factores que contribuyen al apareamiento de dichos factores se han sugerido: las reformas educativas, la gran diversidad de alumnado en un mismo centro, la desmotivación y el déficit de atención del alumnado, la presión social y la falta de apoyo de compañeros y equipo directivo. (Galdeano & Cruz, 2007).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. (Cobos, Fiandrino, Santonelli, & Martín, 2016)

1.2.3 Metodología FPSICO

Controles Específicos

Él (INSHT, 2018) explica que: “El método ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la prevención). Se trata de la versión revisada y actualizada del método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT desarrollada en la NTP 443, este instrumento está diseñado para ser administrado de manera informatizada.”

Condiciones de aplicación

Entre las múltiples condiciones que no son de carácter obligatorio, a decir de la metodología (INSHT, 2018) sugiere tomar en cuenta las siguientes consideraciones con la finalidad de garantizar la veracidad de las respuestas:

- Las personas que respondan al cuestionario deben conocer su finalidad
- Garantizar la privacidad y el anonimato en la respuesta
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, informando de que los resultados se ofrecen de manera colectiva.
- Disponer el tiempo de dedicación específico y suficiente para contestar el cuestionario.

Descripción de los factores de riesgo

“El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores.” (INSHT, 2018)

Variables identificadas por el Instrumento FPSICO 4.0

Tiempo de trabajo (TT)

“Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad, calidad y del efecto del tiempo en la vida social. La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

- Trabajo en sábados (ítem 1)
- Trabajo en domingos y festivos (ítem 2)
- Tiempo de descanso semanal (ítem 5)

- Compatibilidad vida laboral- vida social (ítem 6) ” (INSHT, 2018)

Autonomía (AU)

“Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral, como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques.

Autonomía temporal

- Posibilidad de atender asuntos personales (ítem 3)
- Distribución de pausas reglamentarias (ítem 7)
- Adopción de pausas no reglamentarias (ítem 8)
- Determinación del ritmo (ítem 9)

Autonomía decisional

- Actividades y tareas (ítem 10 a)
- Distribución de las tareas (ítem 10 b)
- Distribución del espacio de trabajo (ítem 10 c)
- Métodos, procedimiento y protocolos (ítem 10d)
- Cantidad de trabajo (ítem10 e)
- Calidad del trabajo (ítem 10 f)
- Resolución de incidencias (ítem 10g)
- Distribución turnos (ítem 10h)” (INSHT, 2018)

Carga de Trabajo (CT)

“Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos

- Tiempo asignado a la tarea (ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25)

Esfuerzo de atención

- Tiempo de atención (ítem 21)
- Intensidad de la atención (ítem 22)
- Atención múltiples tareas (ítem 27)
- Interrupciones (ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (ítem 31)
- Previsibilidad de las tareas (ítem 32)

Cantidad y dificultad de la tarea

- Cantidad de trabajo (ítem 26)
- Dificultad del trabajo (ítem 28)

- Necesidad de ayuda (ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4)” (INSHT, 2018)

Demandas psicológicas (DP)

“Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de precisión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas. La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (ítem 33 a)
- Requerimientos de adaptación (ítem 33 b)
- Requerimientos de iniciativas (ítem 33 c)
- Requerimientos de memorización (ítem 33d)
- Requerimientos de creatividad (ítem 33 e)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con los clientes. La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (ítem 33f)
- Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinarlos (ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (ítem 34 c)
- Ocultación de emociones ante cliente (ítem 34d)

- Exposición a situaciones de impacto emocional (ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (ítem 36)” (INSHT, 2018)

Variedad/ Contenido (VC)

“Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. Los ítems que comprenden este factor son:

- Trabajo rutinario (ítem 37)
- Sentido del trabajo (ítem 38)
- Contribución del trabajo (ítem 39)
- Reconocimiento del trabajo por superiores (ítem 40 a)
- Reconocimiento del trabajo por compañeros (ítem 40 b)
- Reconocimiento del trabajo por clientes (ítem 40c)
- Reconocimiento del trabajo por la familia (ítem 40 d)” (INSHT, 2018)

Participación/Supervisión (PS)

“La supervisión, se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no solo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de la supervisión excesiva.

La participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con los distintos aspectos de su trabajo y de la organización, en una

graduación que oscila entre una nula posibilidad de participación, pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que supone el poder decidir sobre diferentes aspectos. Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios de equipos y materiales (ítem 11 a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (ítem 11b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (ítem 11d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (ítem 11e)
- Participación en contrataciones de personal (ítem 11f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (ítem 11g)
- Supervisión sobre los métodos (ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (ítem 12 b)
- Supervisión sobre el ritmo (ítem 12c)
- Supervisión sobre la calidad (ítem 12 d) ” (INSHT, 2018)

Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

“El Interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como la existencia de un equilibrio entre lo que le trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene. Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación (ítem 13 a)

- Información sobre las posibilidades de promoción (ítem 13 b)
- Información sobre requisitos para la promoción (ítem 13c)
- Información sobre la situación de la empresa (ítem 13 d)
- Facilidades para el desarrollo profesional (ítem 41)
- Valoración de la formación (ítem 42)
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (ítem 43)
- Satisfacción con el salario (ítem 44)” (INSHT, 2018)

Desempeño de rol (DR)

“Comprende dos factores ambigüedad de rol y conflicto de rol:

Ambigüedad de rol tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades (que debe hacerse, como, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto)

Conflicto de rol hace referencia a las demás incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador. El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (ítem 14 a)
- Especificaciones de los procedimientos (ítem 14 b)
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (ítem 14c)
- Especificaciones de la calidad del trabajo (ítem 14 d)
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (ítem 14 e)
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (ítem 14f)
- Tareas irrealizables (ítem 15 a)

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (ítem 15b)
- Conflictos morales (ítem 15c)
- Instrucciones contradictorias (ítem 15d)
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (ítem 15e)” (INSHT, 2018)

Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de (apoyo social), entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones. Los ítems con el que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de las distintas fuentes (ítem 16 a- 16 d)
- Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18 a)
- Exposición a violencia física (ítem 18b)
- Exposición a violencia psicológica (ítem 18 c)
- Exposición a violencia psicológica (ítem 18c)
- Exposición a acoso sexual (ítem 18d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ítem 19)
- Exposición a discriminación (ítem 20) ” (INSHT, 2018)

Interpretación de resultados

“El método nos permite obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. Para facilitar la interpretación de estos resultados, el programa nos proporciona finalmente la puntuación baremada cuyo principal objetivo es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos. Estos niveles de riesgo se han establecido función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y satisfacción de los trabajadores, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad. Los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color.” (INSHT, 2018)

Estos se sitúan en cuatro niveles de riesgo:

<i>Riesgo</i>	<i>Color</i>
<i>Muy elevado</i>	Red
<i>Elevado</i>	Orange
<i>Moderado</i>	Yellow
<i>Situación adecuada</i>	Green

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

En una institución de enseñanza informal (Centro de tareas dirigidas) de la ciudad de Quito, se ha identificado entre los trabajadores: falta de ejecución de los procesos, falta de comunicación, desmotivación, demandas de trabajo muchas variantes, exigencias por parte de

los representantes de los niños y coordinación, demandas de naturaleza cognitiva y emocional. Esta percepción ha sido la referida por la coordinación de la institución, muchos de estos aspectos observados son ocasionados por los constantes cambios organizacionales con el afán de reestructuraciones operativas con la finalidad de ofrecer un mejor servicio. Estos fenómenos experimentados por los trabajadores mencionados, se conocen como riesgos psicosociales.

Cabe mencionar que el personal que labora dentro del centro de tareas dirigidas, son principalmente estudiantes universitarios y docentes en colegios de educación regular. Por lo general un trabajador cuenta con un número aproximado de 6 niños a su cargo. Los niños asignados a cada trabajador no son de edades homogéneas y varían también en cuanto a carga académica e indicadores de evaluación. La tarea principal del trabajador, es guiar al estudiante en la realización de deberes y nivelarlo en caso de ser necesario. La información y características, en cuanto a procesos de trabajo fueron referidas por el encargado de coordinación académica de la institución.

En nuestro país no hay registros que avalen la presencia de centros de educación informal, así como el número de personas que laboran dentro de los mismos; por lo tanto vamos a partir de los datos obtenidos de centros de educación regular como escuelas y colegios.

En el estudio llamado Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la unidad educativa fiscal “Tosagua” provincia de Manabí, país Ecuador 2017. Donde dentro de sus conclusiones nos expresa “El estrés, el acoso laboral y el síndrome del quemado son los principales factores de riesgos psicosociales presentes en docentes y directivos

que laboran en el sistema educativo general del Ecuador” “los resultados obtenidos determinan que la carga de trabajo, las presiones psicológicas, la participación y/o supervisión de las tareas encomendadas, las relacionales laborales y apoyo social son las situaciones sentidas y causantes de enfermedades, absentismo y baja laboral entre ellos”. (Niemes, 2017).

Un segundo evaluación de riesgo psicosocial en la escuela diez de agosto nos señala que “Los factores de riesgo psicosocial de mayor influencia en el personal de docentes de la UE diez de agosto son: Demanda psicológica, variedad/contenido, interés por el trabajador.” (Arraguillín, 2017)

En el trabajo presentado por (Robalino, 2018) se concluye que los factores de riesgos psicosocial pueden causar afecciones a nivel fisiológico al personal docente del colegio de la ciudad de Quito.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 Nivel de estudio

Correlacional

La presente investigación es de tipo correlacional, ya que se ha de evaluar los diferentes niveles de riesgo en cada uno de los factores y la relación con la falta de estrategias de prevención.

Transversal

El presente estudio se encuentra diseñado para medir la predominio por una exposición en la población de estudio y en un punto específico de tiempo.

Descriptivo

Se llevara a cabo una descripción de los resultados de la población de estudio.

2.2 Modalidad de la investigación

Investigación de campo

La técnica de la modalidad de campo, puesto que la investigación será llevada a cabo en el lugar donde se encuentra el objeto de estudio (centro de tareas dirigidas), los datos recopilados in situ será obtenida mediante la aplicación de un cuestionario.

Investigación documental

La modalidad de investigación documental nos permitió recopilar información derivada de varias fuentes de información: para lograr inducir, interpretar, presentar datos e información sobre las bases teóricas de la investigación

2.3 Método

El presente proyecto se llevará a cabo aplicando el método, Observacional – Descriptivo ya que se demostrará si la exposición a factores de riesgo psicosocial se relaciona directamente con la falta de estrategias de prevención, en población trabajadora de un centro de tareas dirigidas.

2.4 Población y muestra

Población

El presente estudio se realizó, con todo el personal que labora en un centro de tareas dirigidas, la misma que está conformada por 9 docentes (8 mujeres y 1 hombre).

Muestra

No existe muestra ya que, se aplicó la encuesta FPSICO a todo el personal.

2.5 Selección de instrumentos de evaluación

Para la realización de la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas:

Encuestas

Técnica de investigación descriptiva que permite la obtención de datos de fuentes primarias, la misma que consiste en reunir datos a través de preguntas mediante el uso de cuestionarios diseñados de forma previa para la obtención de información específica.

(Anexo1)

Instrumentos

Test FPSICO 4.0

CAPITULO III. RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

Una vez aplicado el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales FPISO 4.0, a todos trabajadores del centro de tareas dirigidas, se procedió a organizar la información consiguiendo los siguientes resultados. Esta información nos permitirá identificar sobre el tipo de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los docentes.

3.1.1 Datos Sociodemográficos

Tabla 1. Características Sociodemográficas y laborales

	Hombre		Mujer		Total (n=9)	
	n	%n	n	%n	n	%n
Edad						
18 a 24 años	0	0%	3	8,50%	3	33,33%
25 a 34 años	1	11%	5	38,00%	6	66,67%
35 a 44 años	0	0%	0	38,00%	0	0,00%
45 a 55 años	0	0%	0	38,00%	0	0,00%
≥ 56 años	0	0%	0	38,00%	0	0,00%
Puesto Trabajo						
Administrativo	1	11,11%	0	0,00%	1	50,80%
Operativo	0	0,00%	8	88,89%	8	88,89%
Horario						
Flexible	1	11,11%	0	0,00%	1	50,80%
Fijo	0	0	8	88,89%	8	88,89%
Tiempo de servicio						
Menor a 1 año	0	0,00%	7	77,78%	7	77,78%
1 a 3 años	1	11,11%	1	11,11%	2	22,22%
Estado Civil						
Soltero	1	11,11%	7	77,78%	8	88,89%
Casado	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Unión libre	0	0,00%	1	11,11%	1	11,11%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

Interpretación

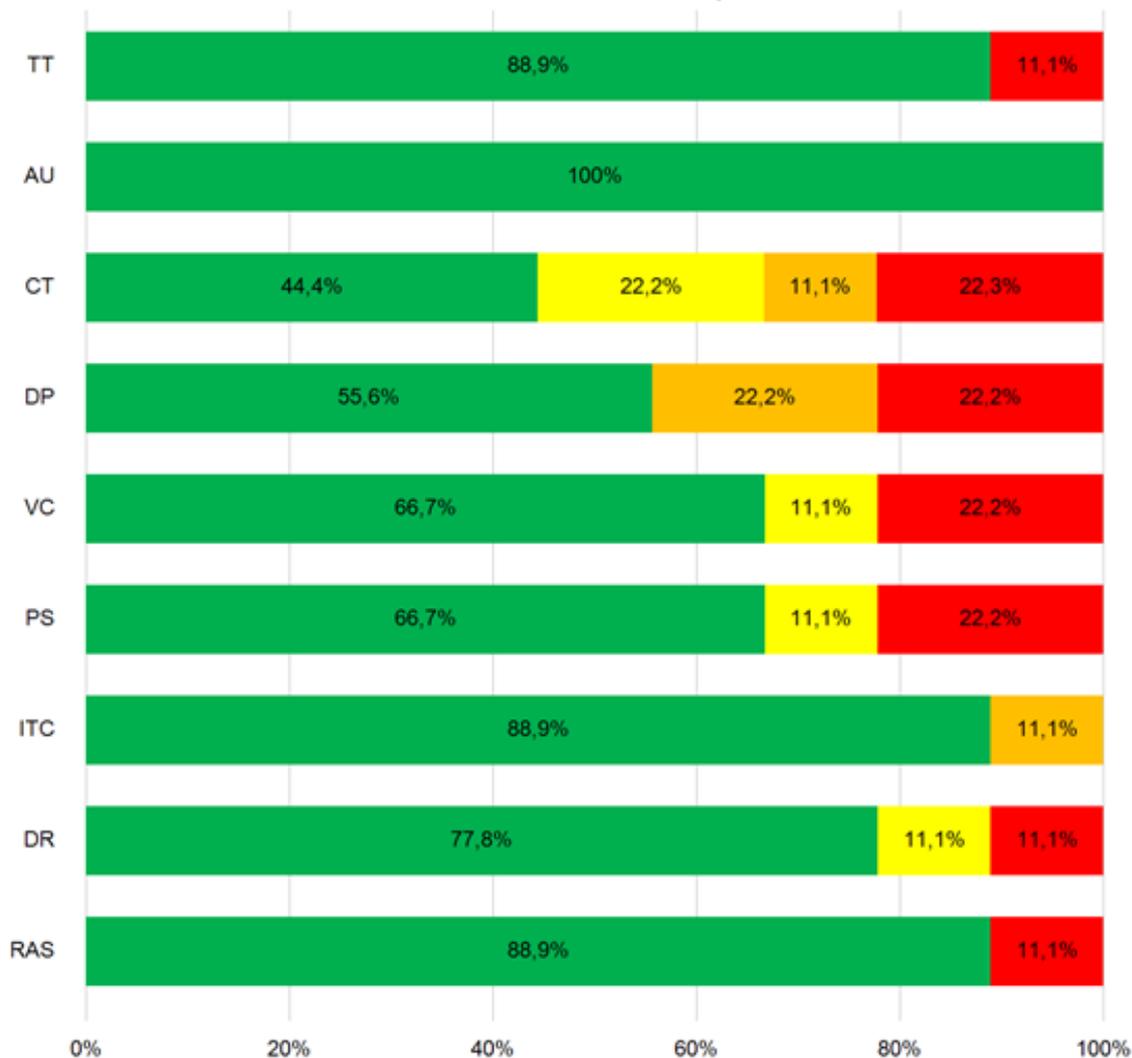
En cuanto a la edad de la población trabajadora tenemos que el 66,67% de trabajadores se encuentra en las edades comprendidas entre los 25 a 34 años. Por tanto podemos inferir, que trabajar en un centro de tareas, para los trabajadores puede ser su primera experiencia laboral.

La variable puesto de trabajo vemos que el 11,11% corresponde al sexo masculino y se dedica a la parte administrativa de la institución y su horario de trabajo no es fijo; mientras que el 88,89% son de sexo femenino trabajan de forma operativa y su horario es fijo.

En tiempo de servicio destacamos que la institución lleva en el mercado 3 años, y solo el 22,22% de trabajadores labora más de un año, y el otro 77,78% de trabajadores lleva menos de un año en el puesto de trabajo. A partir los resultados presentados en este ítem podemos asegurar que durante estos años de vida institucional existe mucha rotación de personal.

En la variable de estado civil se obtuvieron los siguientes resultados el 88,89% de los trabajadores son solteros, en contraste con el 11,11% que mantienen una unión de hecho. Este dato para la presente investigación es importante dado que el porcentaje de trabajadores que se expone a doble presencia es muy bajo.

Ilustración 1. Valoración Resumen de la Exposición



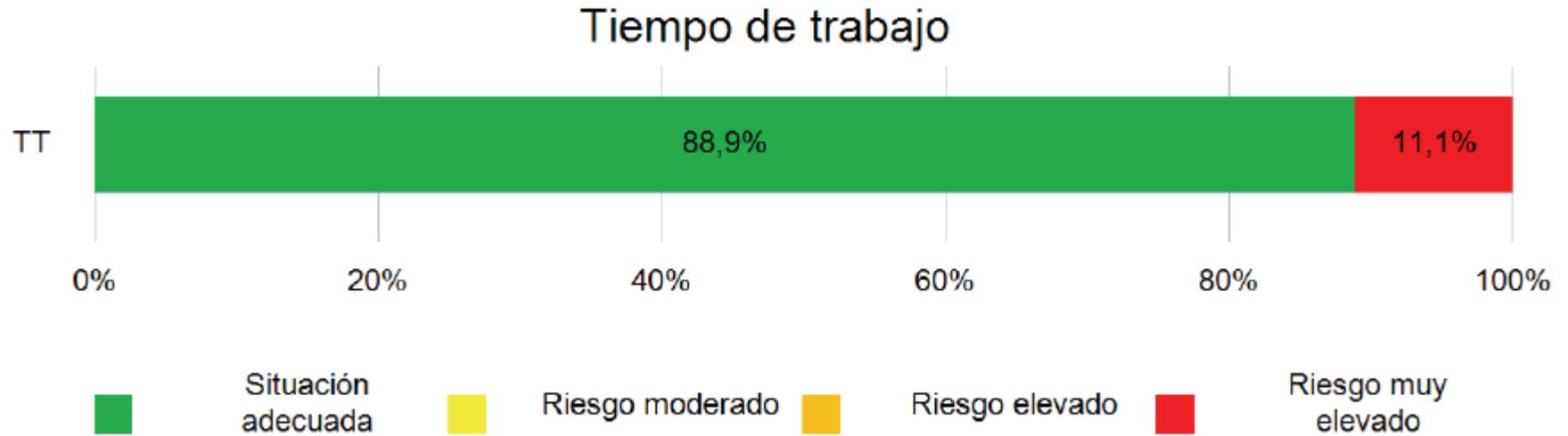
Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

Interpretación

Los factores de riesgo donde encontramos un mayor número de trabajadores, en riesgo elevado y muy elevado son: carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión, variedad y contenido. Los riesgos donde se encuentran una menor concentración: tiempo de trabajo, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. El factor donde la totalidad de trabajadores está en total acuerdo es el factor de autonomía.

3.1.2 Variables Evaluadas por el método FPSICO 4.0

Tabla 2. Tiempo de trabajo



Pregunta	Siempre o Casi Siempre	% n	A menudo	% n	A Veces	% n	Nunca o Casi Nunca	% n	n Total	% n Total
(11a) Trabaja los días sábados	1	11,11%	0	0,00%	1	11,11%	7	77,78%	9	100,00%
(4) Trabajas los días sábados o festivos	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	8	88,89%	9	100,00%
(7) Descanso consecutivo 48 horas	3	33,33%	4	44,44%	2	22,22%	0	0,00%	9	100,00%
(14) Compaginación tiempo libre	4	44,44%	3	33,33%	2	22,22%	0,00%	0,00%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

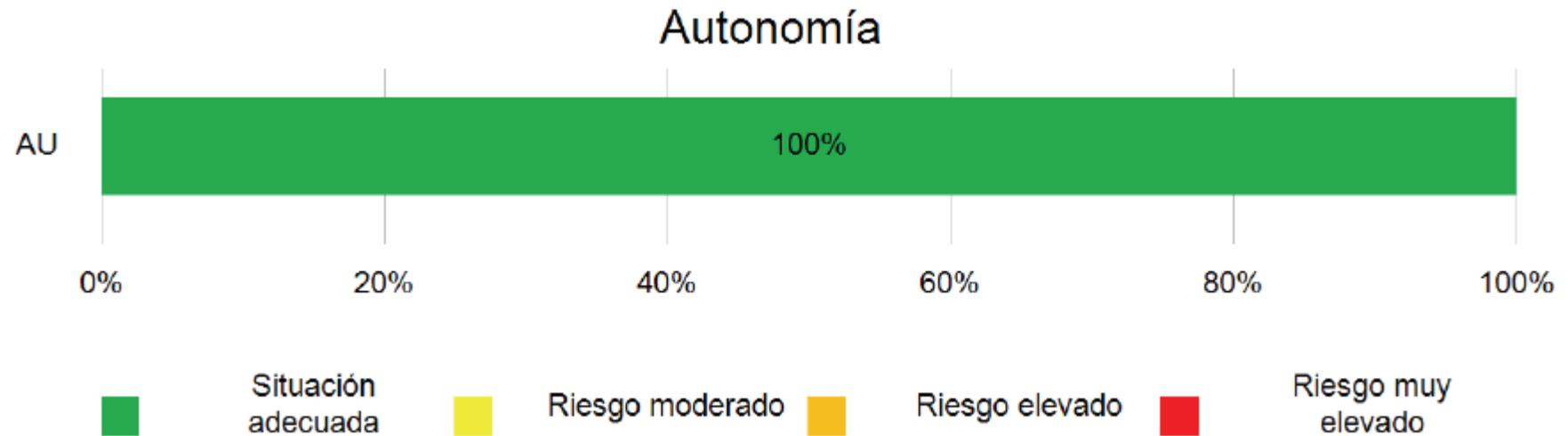
Interpretación

Teniendo como resultado que el 88,99% de la población trabajadora se encuentra en situación adecuada, mientras que el 11,11% de la población se encuentra en riesgo muy elevada. Lo que nos permite decir que un docente del centro de tareas, se encuentra en una situación de alto riesgo, por lo tanto se procede a realizar un análisis de cada uno de los ítems que comprenden este factor de riesgo.

El primer dato, que obtenemos del análisis de los ítems que comprenden el primer factor de riesgo, es que un docente se encuentra insatisfecho en todos los ítems, que comprenden este factor. Una vez analizado el instrumento de evaluación en datos individuales, se ha determinado que dicho trabajador pertenece al área administrativa, la causa principal, es que al ser una institución pequeña, requiere de su presencia del personal directivo los fines de semana, para atender asuntos relativos al centro de tareas, que no pueden ser realizados entre semana por cuestiones de tiempo.

En resultados de forma general considera que: siempre o casi siempre trabaja los días sábados, además de domingos y festivos. Para el ítem 4 y 6 de tiempo de descanso semanal y compatibilidad vida laboral- vida social, el 44% y 33% de docentes respectivamente, considera que su tiempo de descanso semanal es menor a 48 horas; conjuntamente que el horario laboral no le permite compaginar el tiempo libre con su familia y amigos, esto puede deberse a que los colaboradores del centro de tareas dirigidas en su mayoría son estudiantes universitarios y el porcentaje restante labora como docentes en instituciones de enseñanza regular y por tanto el tiempo libre, es destinado a cumplir con las obligaciones extra laborales como deberes, planificaciones, proyectos, elaboración de informes, entre otros.

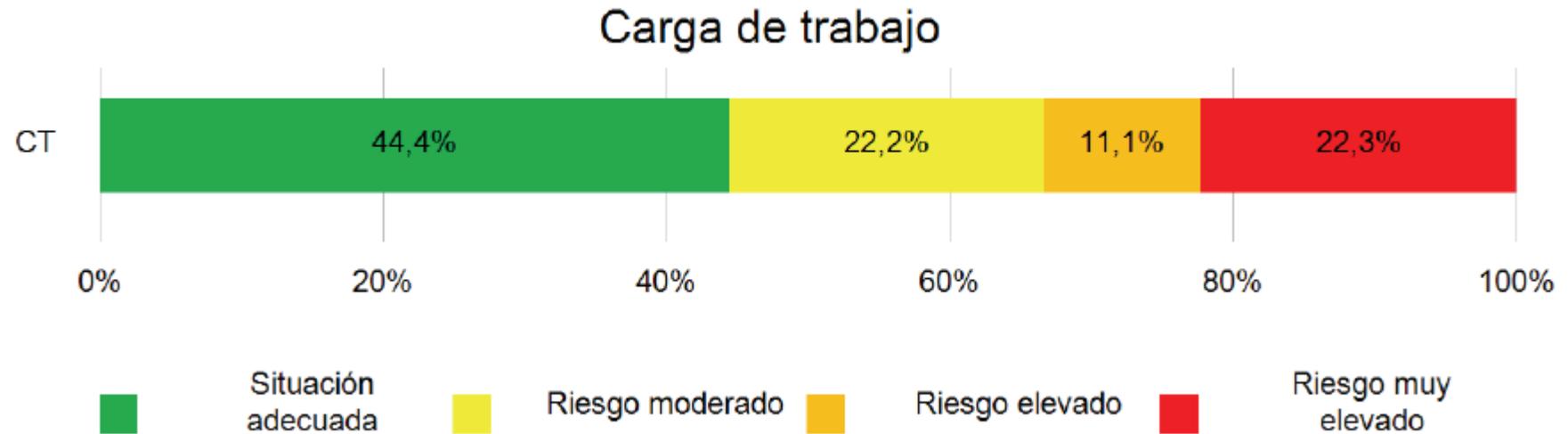
Tabla 3. Autonomía



El número de trabajadores en situación adecuada para este factor de riesgo es del 100%, por lo tanto no es necesario un análisis a detalle de los ítems de esta pregunta. La situación adecuada para el 100% de la población puede traducirse que el trabajador, siente confianza de tomar sus propias decisiones en algunos aspectos de la actividad laboral. Aspectos que tienen un adecuado manejo y con los cuales el trabajador se siente en un estado de aceptación son: posibilidad de atender asuntos personales, distribución de las pausas reglamentarias, determinación del ritmo de trabajo, actividades y tareas, distribución de tareas y espacio de trabajo, métodos, procedimientos y protocolos, cantidad del trabajo y calidad del trabajo.

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

Tabla 4. Carga de Trabajo



Pregunta	Siempre o Casi Siempre		A menudo		A Veces		Nunca o Casi Nunca		n Total	%n Total
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n		
(4) Trabaja más del tiempo habitual	1	11,11%	1	11,11%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
(21) Debes mantener una exclusiva atención en el trabajo	2	22,22%	3	33,33%	2	22,22%	2	22,22%	9	100,00%
(23) Tiempo para realizar tu trabajo es suficiente	5	55,56%	3	33,33%	0	0,00%	1	11,11%	9	100,00%
(24) Debes trabajar con rapidez	2	22,22%	3	33,33%	3	33,33%	1	11,11%	9	100,00%
(25) Frecuencia con que debe acelerar el ritmo de trabajo	2	22,22%	5	55,56%	2	22,22%	0	0,00%	9	100,00%

(27) Atender varias tareas al mismo tiempo	5	55,56%	2	22,22%	2	22,22%	0	0,00%	9	100,00%
(24) El trabajo es complicado o difícil	0	0,00%	1	11,11%	5	55,56%	3	33,33%	9	100,00%
(29) Debes pedir consejo ante tareas difíciles	0	0,00%	0	0,00%	6	66,67%	3	33,33%	9	100,00%
(30) Tienes que interrumpir la tarea por otras no previstas	2	22,22%	0	0,00%	5	55,56%	2	22,22%	9	100,00%
(31) Las interrupciones alteran la ejecución del trabajo	1	11,11%	2	22,22%	2	22,22%	4	44,44%	9	100,00%
(32) La cantidad de trabajo es imprevisible	2	22,22%	2	22,22%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
Pregunta	Alta	%n	Muy alta	%n	Media	%n	Baja	%n	n Total	%n Total
(22) Nivel de atención a las tareas	3	33,33%	6	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
Pregunta	Excesiva	%n	Elevada	%n	Adecuada	%n	Escasa	%n	n Total	%n Total
(26) Cantidad de trabajo	1	11,11%	3	33,33%	5	55,56%	0	0,00%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

Interpretación

Para este factor de riesgo, tenemos los siguientes resultados el 44,4% de docentes se encuentra en una situación adecuada, el 22,2% se encuentra en una situación de riesgo moderado, el 11,1% se encuentra en un nivel elevado y el 22,3 % se encuentra en riesgo muy elevado. Por lo tanto, se precisa de un análisis de los ítems que se encuentran en este factor de riesgo.

En el riesgo elevado y muy elevado, tenemos un total de tres docentes, en el análisis de cada ítem, destacamos los siguientes resultados. El 11% de trabajadores encuestados, consideran que el tiempo signado para la tarea nunca o casi nunca es suficiente o adecuado. Mientras que para el ítem 24 y 25, que corresponde a si es que el trabajo debe ser realizado con rapidez y necesidad de acelerar el ritmo de trabajo, el 22% de los trabajadores consideran, que, siempre o casi siempre deben actuar con rapidez en la ejecución de la tarea al igual que acelerar el ritmo de trabajo.

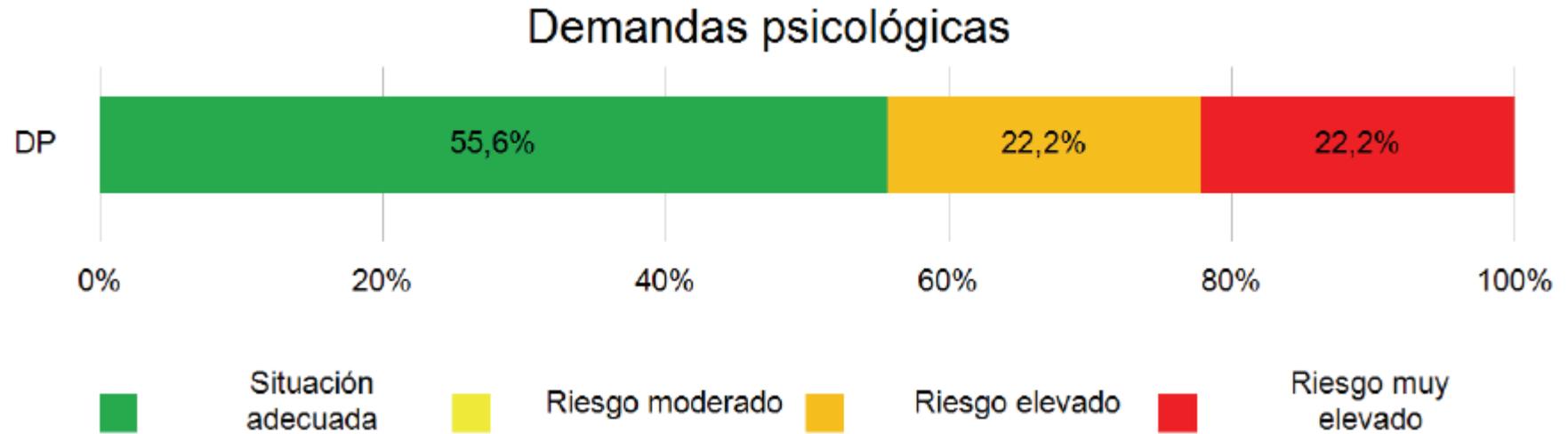
En cuanto al esfuerzo de atención se determina que, el 33% de la población trabajadora considera que, debe mantener una excesiva atención durante su jornada de trabajo, el 33% considera también, que debe mantener una concentración muy alta, para poder realizar su trabajo, el 55% considera que, debe prestar atención a varias tareas al mismo tiempo, el 22% considera que durante su jornada de trabajo siempre o casi siempre existen interrupciones, el 22% de igual manera considera que, dichas interrupciones a menudo afectan la ejecución de su trabajo y finalmente el 22% de los trabajadores considera que la cantidad de trabajo suele ser imprevista.

En cuanto a la cantidad y dificultad de la tarea, el 77% considera que debe trabajar más tiempo del habitual o llevarse trabajo a casa, la cantidad de trabajo para el 33% considera que es elevada, para el 55% de la población el trabajo puede resultar complicado o difícil, el 66% considera que necesita de ayuda.

La tendencia general de la carga de trabajo es que requiere de atención y concentración, además de prestar atención a varias tareas al mismo tiempo, que durante la jornada existen interrupciones y la cantidad de trabajo es imprevista, por tanto requiere de más tiempo de lo habitual, y ayuda.

Estos resultados, corresponden a la parte operativa de la institución ya que es una realidad palpable, pues al ser un centro de apoyo pedagógico, trabajar con niños y de diferentes centros educativos; es poco predecible la carga de cada uno, así como los indicadores de evaluación con los cuales se va a trabajar en un solo día. El hecho mismo, de que un docente deba cumplir la función de guía de un estudiante, siempre va a necesitar que las capacidades y aptitudes sean positivas, por parte del estudiante, para que las situaciones y exigencias sean menores para el docente.

Tabla 5. Demandas Psicológicas



Pregunta: Tu trabajo requiere	Siempre o Casi Siempre		A menudo		A Veces		Nunca o Casi Nunca		n Total	%n Total
	n	%n	n	%n	n	%n	n	%n		
(33a) Aprender cosas nuevas o métodos	2	22,22%	3	33,33%	4	44,44%	0	0,00%	9	100,00%
(33b) Adaptarse a nuevas situaciones	3	33,33%	5	55,56%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(33c) Tomar iniciativas	4	44,44%	4	44,44%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(33d) Tener buena memoria	4	44,44%	4	44,44%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%

(33e) Ser creativo	3	33,33%	6	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
(33f) Tratar con personas	6	66,67%	3	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
(34a) Ocultar sentimientos y emociones: jerárquicos	2	22,22%	0	0,00%	2	22,22%	5	55,56%	9	100,00%
(34b) Ocultar sentimientos y emociones: subordinados	2	22,22%	2	22,22%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
(34c) Ocultar sentimientos y emociones: compañeros de trabajo	3	33,33%	2	22,22%	4	44,44%	0	0,00%	9	100,00%
(34d) Ocultar sentimientos y emociones: personas no empleadas en la empresa	3	33,33%	1	11,11%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
(35) Exposiciones a situaciones que afectan emocionalmente	1	11,11%	3	33,33%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
(36) Respuesta a problemas emocionales/personales de clientes externos	3	33,33%	3	33,33%	3	33,33%	0	0,00%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

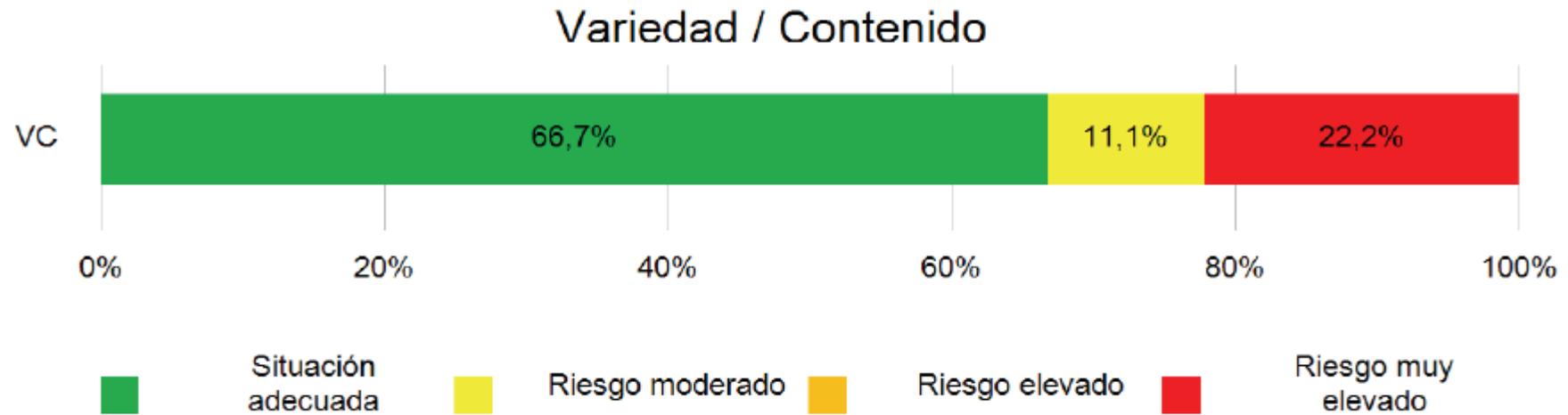
Interpretación

En el factor de riesgo demandas psicológicas tenemos que el 55,6% se encuentran en una situación adecuada, el 22,2% se encuentran en riesgo elevado y el 22,2 % en riesgo muy elevado. A continuación se detallan los ítems de este factor de riesgo con sus respectivos porcentajes.

En este factor de riesgo, donde se analizan las distintas exigencias que involucran la realización del trabajo como tal, procedemos a analizar cada uno de los ítems que presentan la mayor concentración de trabajadores: aprender cosas nuevas o nuevos métodos y ser creativo el 33%, adaptarse a situaciones nuevas 55%, tomar iniciativas y tener buena memoria el 44%, trato con personas externas siempre o casi siempre con el 66%, ocultación de emociones ante tus compañeros y clientes siempre o casi siempre con el 33%, el 33% considera que están expuestos a situaciones de impacto emocional y demandas de respuesta emocional.

Es importante conocer, que dentro del perfil del docente de un centro de tareas, debe tomarse en cuenta que los mismos tengan una facilidad para adaptarse a diferentes situaciones, creatividad, iniciativa además de un buen trato con el cliente. Es importante trabajar la situación emocional de los trabajadores constantemente, así como incluir estos detalles en el perfil del puesto de trabajo, para evitar que los docentes se involucren en las situaciones emocionales de los estudiantes.

Tabla 6. Variedad/ Contenido



Pregunta:	No	%n	A veces	%n	Bastante	%n	Mucho	%n	n Total	%n Total
(37) El trabajo es rutinario	2	22,22%	6	66,67%	0	0,00%	1	11,11%	9	100,00%
(38) Las tareas que realiza tienen sentido	5	55,56%	4	44,44%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
(39) Tu trabajo contribuye a la empresa	2	22,22%	6	66,67%	0	0,00%	1	11,11%	9	100,00%
(40a) Tu trabajo es apreciado por superiores	3	33,33%	3	33,33%	3	33,33%	0	0,00%	9	100,00%

(40b) Tu trabajo es apreciado por: compañeros de trabajo	2	22,22%	2	22,22%	2	22,22%	3	33,33%	9	100,00%
(40c) Tu trabajo es apreciado por: clientes, pasajeros y alumnos	2	22,22%	2	22,22%	2	22,22%	3	33,33%	9	100,00%
(40d) Tu trabajo es apreciado por: familia y amistades	3	33,33%	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

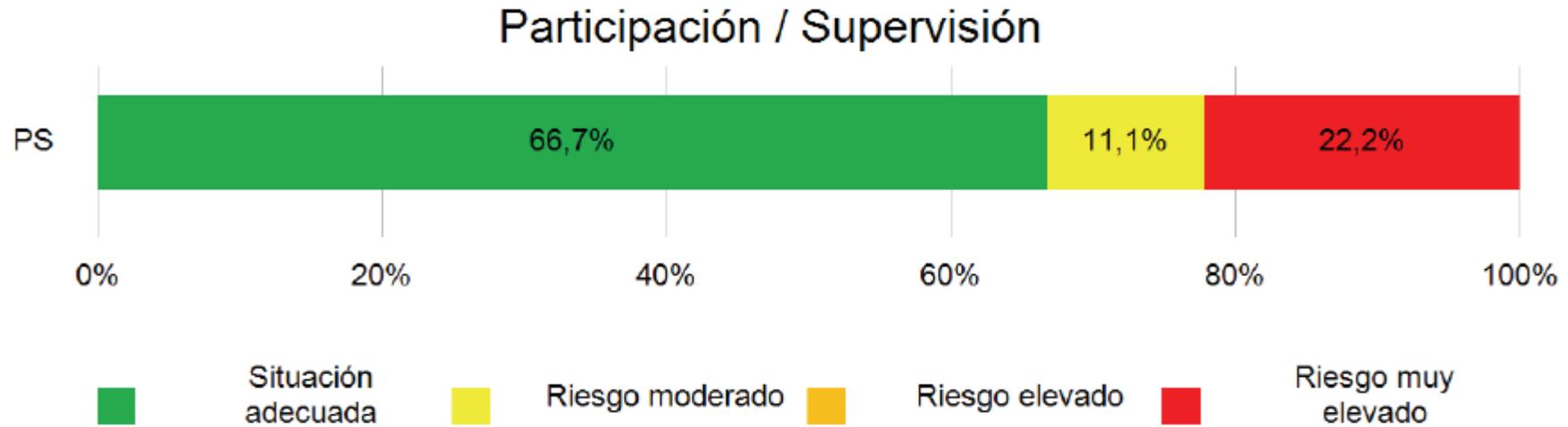
Interpretación

Los datos obtenidos para el factor de riesgo variedad/ contenido son los siguientes: 66% de trabajadores se encuentran en situación adecuada, el 11% se encuentra en riesgo moderado y el 22% de los trabajadores en riesgo muy elevado a continuación presentamos los ítems evaluados en dicho factor de riesgo.

Este factor nos indica la sensación del trabajador con respecto a su trabajo, donde el 66% cree que su trabajo es rutinario, el 33,4% considera que el trabajo es a veces reconocido por sus superiores, el 22% considera que el trabajo nunca o casi nunca es apreciado por sus compañeros, el 33% considera que el trabajo, no es apreciado por clientes externos y de igual manera el 22% considera que el trabajo no es apreciado por su familia y amistades.

En este factor de riesgo los principales problemas identificados son: trabajo rutinario y valorización del trabajo por los diferentes entes involucrados tanto internos como externos.

Tabla 7. Participación /Supervisión



Pregunta:	Puedo decidir	%n	Se me consulta	%n	Recibo información	%n	Ninguna Información	%n	n Total	%n Total
(11a) Nivel de participación en cambios de equipos y materiales	0	0,00%	6	66,67%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
(11b) Nivel de participación en cambios en la manera de trabajar	6	66,67%	2	22,22%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(11c) Nivel de participación en cambios en lanzamientos de nuevos productos o servicios	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
(11d) Nivel de participación en reestructuración de departamentos	3	33,33%	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%

(11e) Nivel de participación en cambios de la dirección o superiores	0	0,00%	4	44,44%	3	33,33%	2	22,22%	9	100,00%
(11f) Nivel de participación en cambios contratación de nuevos empleados	0	0,00%	2	22,22%	5	55,56%	2	22,22%	9	100,00%
(11g) Nivel de participación en elaboración de las normas de trabajo	0	0,00%	4	44,44%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
Pregunta	No interviene	%n	Insuficiente	%n	Adecuada	%n	Excesiva	%n	n Total	%n Total
(12a) Supervisión sobre: el método para realizar el trabajo	0	0,00%	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
(12b) Supervisión sobre: planificación del trabajo	0	0,00%	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
(12c) Supervisión sobre: ritmo del trabajo	0	0,00%	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
(12d) Supervisión sobre: ritmo del trabajo	0	0,00%	1	11,11%	7	77,78%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

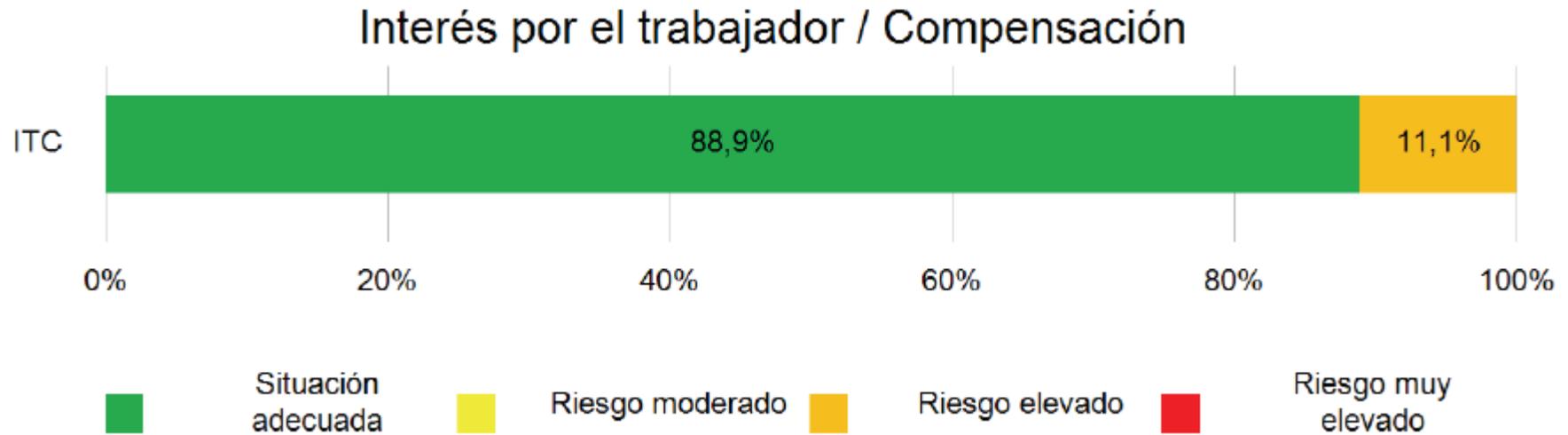
Interpretación

Los datos obtenidos para el factor de participación/ supervisión son los siguientes: 66% de trabajadores se encuentran en situación adecuada, el 11% se encuentra en riesgo moderado y el 22% de los trabajadores en riesgo muy elevado a continuación presentamos los ítems evaluados en dicho factor de riesgo.

Este factor recoge dos posibles dimensiones una el control sobre el trabajo y otra la supervisión de sus tareas, donde se obtienen los siguientes resultados, para las preguntas de participación en: 1. la introducción de equipos y materiales, 2. introducción de métodos de trabajo, donde los docentes manifiestan que solo se recibe información con un 22% y 11% respectivamente; participación en la reorganización de áreas de trabajo y cambios en la dirección consideran que no hay ninguna participación con un 22%, participación en la elaboración de las normas de trabajo de igual manera, se considera, que solo se recibe información con 44%. Por otro lado se considera como insuficiente la supervisión sobre métodos, ritmo y planeación con 22%; en cuanto a supervisión en calidad el 11% considera que es excesiva.

La principal problemática en este factor de riesgo es, la participación de los trabajadores en los diferentes aspectos evaluados y mayor porcentaje, en el ítem de participación en la elaboración de normas de trabajo, por lo tanto es importante tomar en cuenta la opinión de todos los entes de la organización para poder tomar decisiones más acertadas y menos impuestas. La supervisión en la mayoría de casos se encuentra como insuficiente, esto puede deberse a que el personal operativo, necesita más apoyo por parte de la dirección o protocolos de actuación, ya que es común que se presenten situaciones que no son habituales, y es importante el apoyo de la alta dirección.

Tabla 8. Interés por el trabajador/ Compensación



Pregunta:	Puedo decidir	%n	Se me consulta	%n	Recibo información	%n	Ninguna Información	%n	n Total	%n Total
(11a) Nivel de participación en cambios de equipos y materiales	0	0,00%	6	66,67%	2	22,22%	1	11,11%	9	100,00%
(11b) Nivel de participación en cambios en la manera de trabajar	6	66,67%	2	22,22%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(11c) Nivel de participación en cambios en lanzamientos de nuevos productos o servicios	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
(11d) Nivel de participación en reestructuración de departamentos	3	33,33%	3	33,33%	1	11,11%	2	22,22%	9	100,00%

(11e) Nivel de participación en cambios de la dirección o superiores	0	0,00%	4	44,44%	3	33,33%	2	22,22%	9	100,00%
(11f) Nivel de participación en cambios contratación de nuevos empleados	0	0,00%	2	22,22%	5	55,56%	2	22,22%	9	100,00%
(11g) Nivel de participación en elaboración de las normas de trabajo	0	0,00%	4	44,44%	4	44,44%	1	11,11%	9	100,00%
Pregunta	No interviene	%n	Insuficiente	%n	Adecuada	%n	Excesiva	%n	n Total	%n Total
(12a) Supervisión sobre: el método para realizar el trabajo	0	0,00%	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
(12b) Supervisión sobre: planificación del trabajo	0	0,00%	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
(12c) Supervisión sobre: ritmo del trabajo	0	0,00%	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	9	100,00%
(12d) Supervisión sobre: ritmo del trabajo	0	0,00%	1	11,11%	7	77,78%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

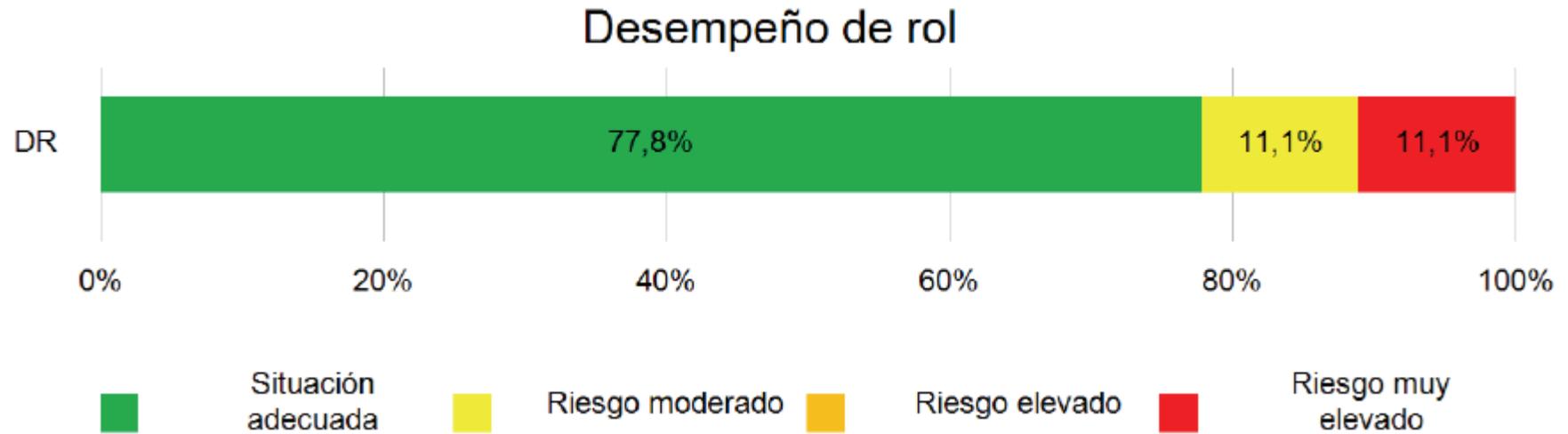
Interpretación

Para el factor de riesgo interés por el trabajador/ compensación se presentan los siguientes porcentajes situación adecuada 88% y riesgo elevado un 11%.

En este factor de riesgo se obtiene información sobre el equilibrio entre lo que el trabajador aporta y a su vez obtiene por ello, donde la posibilidad de formación y de promoción son insuficientes para un 33% y 11% respectivamente. Los requisitos para ocupar plazas de promoción los encuestados consideran que no hay información para un 33%, el 11% considera que la información sobre el estado de la empresa es insuficiente, las facilidades para el desarrollo profesional el 11% considera que no existe posibilidad de desarrollo y el 11% considera que está insatisfecho con su salario.

La institución de momento cuenta con un solo servicio lo que dificulta un plan de carrera de desarrollo y nuevas plazas de trabajo, los directivos de la institución deben plantearse nuevamente, la posibilidad de diversificar sus servicios y con ello mantener a su personal en constante capacitación, ya que si no es bien un plan de carrera, evidenciara los esfuerzos e interés que la organización hace por sus operarios.

Tabla 9. Desempeño de Rol



Pregunta:	Muy cara	%n	Clara	%n	Poco Clara	%n	Nada Clara	%n	n Total	%n Total
(14a) Información sobre: funciones, competencias y atribuciones	5	55,56%	3	33,33%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(14b) Información sobre: métodos, protocolos y procedimientos de trabajo	4	44,44%	4	44,44%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(14c) Información sobre: cantidad de trabajo que espera que hagas	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
(14d) Información sobre: calidad de trabajo que espera que hagas	2	22,22%	7	77,78%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%

(14e) Información sobre: tiempo asignado para realizar el trabajo	3	33,33%	5	55,56%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(14f) Información sobre: responsabilidad del puesto de trabajo	4	44,44%	4	44,44%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
Pregunta	Siempre	%n	A menudo	%n	A veces	%n	Nunca o casi nunca	%n	n Total	%n Total
(15a) Se te asignan tareas que no puedes realizar	0	0,00%	0	0,00%	3	33,33%	6	66,67%	9	100,00%
(15b) Saltarte los procedimientos establecidos	1	11,11%	2	22,22%	2	22,22%	4	44,44%	9	100,00%
(15c) Se te exige tomar decisiones con las que no estás de acuerdo	1	11,11%	0	0,00%	3	33,33%	5	55,56%	9	100,00%
(15d) Recibes instrucciones contradictorias	1	11,11%	0	0,00%	2	22,22%	6	66,67%	9	100,00%
(15e) Se te exigen responsabilidades que no están en tus funciones	0	0,00%	1	11,11%	5	55,56%	3	33,33%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

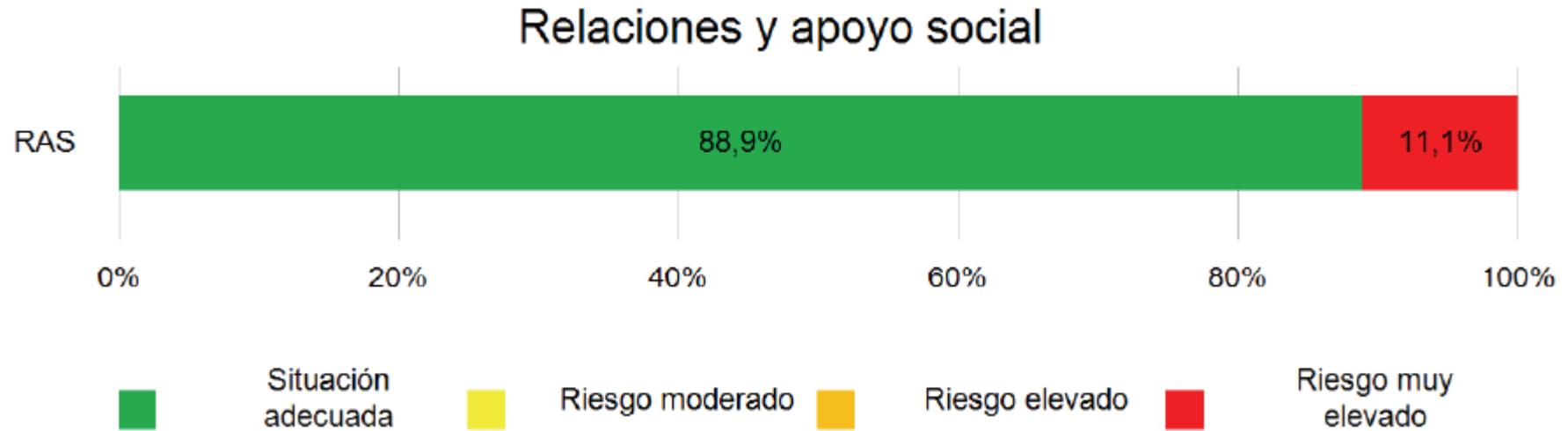
Interpretación

Para el factor de riesgo desempeño de rol tenemos los siguientes porcentajes, situación adecuada 77%, riesgo moderado 11% y riesgo muy elevado 11%.

Para este factor de riesgo tenemos los siguientes resultados por ítem: el 11% de docentes considera que las especificaciones de funciones, procedimientos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo tiempos de trabajo y responsabilidad del puesto son poco claras. El 22% , considera que los procedimientos de trabajo, son incompatibles con los objetivos. El 11% manifiesta que siempre o casi siempre, atraviesa situaciones de conflictos de carácter moral, legal y emocional. En concordancia con ello el 11% manifiesta que dentro de su trabajo se presentan instrucciones contradictorias. Y finalmente el 11% argumenta que a menudo hay tareas que exceden el cometido del puesto.

En base a estos datos y con la revisión a detalle de datos socio demográficos podemos denotar que el 77% de trabajadores lleva dentro de la organización un tiempo inferior a tres meses, por cuanto se encuentra en periodo de adaptación y aun todos los procesos relacionados a su puesto de trabajo no está completamente claros y retomáramos nuevamente el tema de capacitación y acompañamiento para evitar errores en el trabajo además de generar un ambiente de seguridad y confianza en los trabajadores.

Tabla 10. Relaciones y apoyo social



Pregunta	Siempre	%n	A menudo	%n	A veces	%n	Nunca o casi nunca	%n	n Total	%n Total
(16a) Puedes contar con tus superiores	4	44,44%	3	33,33%	2	22,22%	0	0,00%	9	100,00%
(16b) Puedes contar con tus compañeros	7	77,78%	1	11,11%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%
(16c) Puedes contar con tus subordinados	6	66,67%	3	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
(16d) Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa	5	55,56%	3	33,33%	1	11,11%	0	0,00%	9	100,00%

(20) Te sientes discriminado	0	0,00%	1	1,00%	1	11,11%	7	77,78%	9	89,89%
Pregunta	Buenas	%n	Regulares	%n	Malas	%n	No tengo compañeros	%n	n Total	%n Total
(17) Relaciones con las personas que trabajas	8	88,89%	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%
Pregunta	Raras veces	%n	Con frecuencia	%n	Constantemente	%n	No existen	%n	n Total	%n Total
(18a) Producción de conflictos interpersonales	1	11,11%	2	22,22%	0	0,00%	6	66,67%	9	100,00%
(18b) Producción de situaciones de violencia física	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%	9	100,00%
(18c) Producción de situaciones de violencia psicológica	2	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	7	77,78%	9	100,00%
(18d) Producción de situaciones de acoso sexual	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	100,00%	9	100,00%
Pregunta	Implicados	%n	Mandos	%n	Tiene procedimiento	%n	No lo sé	%n	n Total	%n Total
(18a) Producción de conflictos interpersonales	2	22,22%	3	33,33%	3	33,33%	1	11,11%	9	100,00%

Fuente: FPSICO_Informe Agrupado

Interpretación

En cuanto al factor de riesgo de relaciones y apoyo social de forma grupal en este ítem el 88% se encuentra en una situación adecuada, mientras que el 11% se encuentra en riesgo muy elevado, por tanto vemos la necesidad de analizar, cada uno de los ítems de este factor de riesgo.

El factor de relaciones y apoyo social recoge información referente a las interrelaciones de los trabajadores y a su vez el apoyo recibido, donde se ha obtenido los siguientes resultados: apoyo de superiores y compañeros, a veces con el 33% Y 11% respectivamente. Apoyo de subordinados y otras personas que trabajan en la empresa, a menudo con el 22%; para el 11% de los trabajadores manifiesta que las relaciones del lugar donde labora con regulares. El 22% considera que en el trabajo se producen con frecuencia conflictos interpersonales, de igual manera el 22% denota que raras veces se producen situaciones de violencia psicológica. El 11% de trabajadores nos dice que a menudo se siente discriminado en su lugar de trabajo.

Para lograr una situación de buenas relaciones entre los trabajadores y superiores, es importante considerar formas de integrarlos al equipo, esto nos servirá además para fomentar el trabajo en equipo y ayuda mutua entre colaboradores. Si además tomamos en cuenta la idea anterior, donde el objetivo es enriquecer en conocimientos a los colaboradores mediante capacitaciones, estaríamos también aportando a la polifuncionalidad de las personas.

intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación	seguimiento/Total de medidas correctivas contenidas en el plan de acción) *100		
6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas	(Número de medidas preventivas a las que se realizó el seguimiento/ número de medidas preventivas implementadas) *100	Informe de seguimiento de medidas preventivas	PENDIENTE
7. Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales, grupos prioritarios, condiciones de vulnerabilidad social, inclusión, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación.	(Número de trabajadores que recibieron el taller/total de trabajadores)*100	Material informativo Registro de asistencia	PENDIENTE
8. Estructurar y desarrollar un plan de prevención de VIH-SIDA, que deberá tener las siguientes actividades: sensibilización, promoción de la prueba de detección, asesoramiento de prevención	(Número de actividades realizadas/total de actividades del plan)*100	Programa firmado por el médico Material informativo Registro de asistencia	PENDIENTE
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO		62,5	

Fuente: Ministerio de Trabajo

	Mejorar las formas de apoyo por parte de la administración a los trabajadores	Brindar apoyo por parte de administración a los trabajadores		Mensual	x	x	x	x	x			x	x	x	
	Elaborar protocolos para abordar situaciones conflictivas	Evitar demandas emocionales para el trabajador		Anual							x				
	Crear espacios de dialogo para compartir experiencias y preocupaciones			Mensual	x	x	x	x	x			x	x	x	
Grupal	Elaboración de un procedimiento de selección, reclutamiento e inducción a nuevos trabajadores	Mayor supervisión y acompañamiento de los trabajadores	Administración Trabajadores	Anual							x				
	Establecimiento de mecanismos de motivación e incentivos para los trabajadores	Incrementar el interés por el trabajador hacia su trabajo		Trimestral			x						x		
	Dar prioridad las capacitaciones que pueden ser impartidas por el propio personal.	Evitar gastos adicionales y participación de los trabajadores		Mensual	x	x	x	x	x				x	x	x
	Fomentar el trabajo en equipo entre los trabajadores	Generar interés por el trabajador y dar sentido al trabajo		Bimensual		x		x					x		
	Capacitar a los trabajadores en técnicas de relajación física y mental	Fomentar pequeñas pausas durante la jornada laboral		Anual		x									
	Potenciación mediante programas de la creatividad en los trabajadores	Dotar de conocimientos necesarios a los docentes, para ponerlos en practica		Anual			x								
	Capacitación en talleres teórico-prácticos en temas de agilidad mental	Dotar de conocimientos necesarios a los docentes, para ponerlos en practica	Trabajador	Anual				x							
	Establecer procesos de actualización pedagógica y didáctica			Trimestral			x					x			

Individual	Desarrollar habilidades de comunicación intrapersonal		Mensual	x	x	x	x	x				x	x	x
	Llevar un plan de nivelación adecuado a las necesidades de los estudiantes		Mensual	x	x	x	x	x				x	x	x
	Tener respuestas constructivas a los problemas de aprendizaje	Minimizar la carga de trabajo	Mensual	x	x	x	x	x				x	x	x
	Fortalecer en los trabajadores el deseo de aprender y perder el miedo		Bimensual		x		x						x	
	Motivar a los alumnos a trabajar en clases		Diario											
	Variar la forma en que se llevan a cabo las tareas	Evitar el trabajo rutinario	Mensual	x	x	x	x	x				x	x	x
	Organizar y priorizar durante la jornada de trabajo		Diario											
	Evitar distractores (computadoras, celular, entre otros.)	Evitar que el tiempo asignado a las tareas sea insuficiente y se deba actuar con rapidez.	Diario											
	Tener los materiales, recursos listos antes de iniciar la jornada		Diario											
	Integrar un plan diario de trabajo		Diario											

Fuente: Propia

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 CONCLUSIONES

La aplicación del instrumento FPSICO 4.0, nos ayudó a obtener un diagnóstico sobre riesgos psicosociales, con la finalidad de poder establecer la posible relación causa- efecto, para cada uno de los factores de riesgo dentro de la organización.

Los resultados mostraron una situación desfavorable en los siguientes aspectos: demandas psicológicas, participación/supervisión, variedad/contenido y carga de trabajo. Demandas psicológicas la razón por la cual, este factor se encuentra en un alto índice es que para realizar muchas de tareas diarias el trabajador involucra: conocimientos previos, actividades de memorización, razonamiento, búsqueda de soluciones, manejo de información y el grado de atención que debe prestar a cada uno de los estudiantes que se encuentran a su cargo. Participación/ supervisión las causas de que este factor se encuentre entre los más relevantes es que los trabajadores tienen una nula participación en la toma de decisiones que afectan a la organización y a su propio trabajo, por lo tanto las medidas que hasta la fecha se han adoptado no son las más asertivas, ya que son impuestas por la dirección de la empresa. Carga de trabajo y variedad/contenido son factores se ven directamente afectados por las diferentes necesidades educativas, variedad de contenidos, velocidad, y en muchos casos para los trabajadores las tareas que realizan con los niños no tienen sentido y es rutinario.

Debemos identificar a aquellos o aquel trabajador se encuentra en riesgo muy elevado o elevado en los 8 ítems restantes del cuestionario (a excepción de autonomía), por lo tanto se

planteó medidas de corrección, prevención, apoyo o soporte con la finalidad de conseguir que este porcentaje en particular pueda bajar de nivel de riesgo.

En la presente investigación se contempló el programa de prevención del Ministerio de Trabajo, para poder dar cumplimiento con la legislación vigente, sin embargo las actividades contempladas dentro de dicho programa son de carácter general y no contribuirían para la mejora de las condiciones de trabajo actuales; por lo tanto y cumpliendo con el programa de prevención se procedió a elaborar un plan de actuación donde las medidas de control planteadas en el presente documento, corresponden a los riesgos psicosociales evaluados, dicho plan de prevención permite a la institución evitar las consecuencias de los riesgos psicosociales, mediante la adopción de actividades preventivas; las mismas que desde su implementación, hasta su posterior ejecución ayudan a minimizar los niveles de riesgo en los trabajadores.

A pesar de la enorme diferencia que existe entre un centro de enseñanza regular y un centro de apoyo; podemos determinar que las conclusiones y los datos obtenidos, después de las diversas investigaciones tanto en centros de educación regular como en este centro de apoyo coinciden en los puntos críticos como son: carga de trabajo, demandas psicológicas y participación y supervisión. Un dato que llama la atención es que estos factores de riesgo coinciden para estas dos poblaciones, con la diferencia de que en un centro de educación regular un docente, lleva años de ejercicio de la profesión, mientras que la población objeto de estudio en su mayoría son personas que llevan menos de un año laborando dentro de la institución, sin embargo ya existen riesgos que pueden afectar a su salud.

El factor que no se asemeja los diferentes estudios en escuelas y colegios, con el presente, es el factor de variedad y contenido de trabajo, podríamos decir que este factor de riesgo se presentó en esta investigación debido a que en los centro de enseñanza regular el trabajador imparte una sola asignatura, mientras que para el caso de un centro de tareas dirigidas se precisa del dominio de todas las asignaturas (matemáticas, inglés, lenguaje, ciencias, entre otros) por parte de los trabajadores, para poder responder efectivamente a las dudas y tareas de los estudiantes.

La debilidad del estudio es la cantidad de trabajadores que participaron dentro del estudio (9 trabajadores), por tanto necesario realizar estudios similares en muestras más grandes (25 a 30 trabajadores) para poder asegurar la fiabilidad de la investigación.

4.2 RECOMENDACIONES

Toda la información antes mencionada indica que los factores de riesgo psicosocial, afectan al futuro de la organización, calidad de vida de los trabajadores, además de la productividad global o individual de los trabajadores. Por tanto las siguientes recomendaciones tienen como finalidad contribuir a controlar los factores de riesgo.

- a) Implementar el programa de prevención y plan de acción que han sido planteados en el presente documento.
- b) Los controles deben ser implementados en el siguiente orden: primero las estrategias administrativas, segundo las estrategias colectivas y finalmente las individuales.
- c) El programa y plan de acción debe presentarse en un formato sencillo y estar disponible para todos los trabajadores de cualquier nivel de la organización.

- d) Tener en cuenta variables y mecanismos que pudieran modificar los resultados de los planes de intervención.
- e) Las intervenciones deben ser efectuadas en el tiempo sugerido para poder lograr los resultados deseados.
- f) Las actividades deben realizadas con un enfoque de prevención, educación y promoción.
- g) Cada una de las actividades deben tener su respectivo respaldo (informes, registros, actas, cuestionarios, entre otros) y firmas de responsabilidad, con la finalidad de poder sustentar el trabajo.
- h) Se debe realizar un seguimiento de las actividades preventivas adoptadas con una posterior reevaluación, cuya finalidad es la de poder establecer relaciones y comparación entre los diferentes factores.
- g) Elaborar el descriptivo del puesto de trabajo para delimitar las tareas y responsabilidades.
- i) Fomentar prácticas personales, grupales e institucionales de unión y colaboración entre los trabajadores.
- j) Implementar un programa de vigilancia de la salud de los trabajadores con la finalidad de detectar rápidamente sobre algún problema en su salud y darle el respectivo seguimiento y tratamiento.
- k) Contar con la participación y apoyo por parte de la dirección la institución, además de los trabajadores, para trabajar en la identificación de las causas raíz y poder plantear soluciones a los diversos riesgos encontrados.

Es importante que la institución ejecute cada una de las recomendaciones así como el programa y plan de acción; ya que nos permiten una adecuada intervención en los riesgos psicosociales, con el objetivo de minimizar los porcentajes de trabajadores en situación de riesgo.

Emprender nuevas investigaciones en poblaciones similares a la de nuestro objeto de estudio, que permitan la determinación de síndromes asociados al riesgo psicológico como: estrés laboral, burnout, trabajo emocional, fatiga de los trabajadores, entre otros. Finalmente es importante realizar investigaciones similares al tema de investigación en poblaciones más grandes con el objeto de poder generalizar los resultados.

BIBLIOGRAFÍA

Abello, A., & Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial clima organizacional en el ámbito laboral*. Bogotá.

Álamo, P., & Piedrabuena, M. (2011). *Salud Laboral Orientado a los Profesores de Educación. Escuela*.

Alvarado, R. (2017). *Salud mental y Factores Psicosociales en el trabajo en profesores de enseñanza primaria*. Revista de salud Pública.

AMIE - Min Edu. (2013). *Indicadores educativos 2011-2012*. Quito: Ministerio de educación.

Arraguillín, A. (2017). *Influencia de los Factores de Riesgos Psicosociales en el desempeño laboral docente de la unidad educativa diez de agosto*. Quito.

Bilbao, J., & Nogareda, C. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.

Botero, & Terán. (2012). *Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

Cardarelli, A., Campos, D., Gutierrez, D., Ansoleaga, E., Miranda, G., Pérez, J. M., . . .

Marchant, L. (2013). *Protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Chile: Ministerio de Salud.

- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud*. Maracay.
- Cobos, D., Fiandrino, A., Santonelli, P., & Martín, M. (2016). *Libro de actas II Congreso Internacional Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención*. Octaedro.
- Collado, S. (2008). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PRINCIPIOS*.
- Communities., C. o. (2007). *Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012* .
- Cooper, Robinson, & Patall. (2006). Does Homework Improve Academic Achievement? A Synthesis of Research, 1987–2003. *Review of educational research*.
- Cuenca. (2004). *concepto de riesgos psicosociales. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de “Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas”*. Madrid.
- Daza, F., & Bilbao, J. (1999). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.
- Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. UGT Andalucía.
- D'Hertefelt, H. (2002). *Mesuring psychosocial workload en Belgium*. Stress at Work.
- Espeleta, P. (2015). *Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones*. Soria.
- Fahs, M., Markowitz, S., & Fischer, E. (1989). *Health costs of occupational disease in New York state*. American Journal of Industrial.

- Galdeano, H. G., & Cruz, I. (2007). *Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria*.
- García, G. (2005). *Integración de los padres en el proceso educativo*. Dialnet.
- García, M., Castañeda, R., Urbanos, R., Moreno, J., De la Cruz, O., Ipiña, A., & Rodriguez, G. (2013). *Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales*. Málaga .
- García, R. (2012). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente: Club univeristario.
- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. Valencia: Scielo.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública.
- Gil-Monte, P. R. (s.f.). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. Valencia: Scielo .
- Godoy, G. &. (2007). *Factores de riesgo psicosocial en profesores*.
- Gómez, G., & Raimundo, L. (2014). *Factores Psicosociales de origen laboral. estrés y morbilidad en el muno*. Scielo.
- Gonzales, N. (2015). *Riesgos psicosociales de los profesores de la Universidad de Granada*.
- González, Y. (2013). *Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas*. Medellín.
- Gutiérrez, A., & Viloría, J. C. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Colombia.

Head, J., Kivimaki, M., Martikainen, P., Vahtera, J., Ferrie, J., & Marmot, M. (2006). *Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: the Whitehall II study*. *Journal Epidemiology Community Health*.

Helena Galdeano, P. G. (2007). *Factores de riesgo psicosocial en profesores*. Lleida.

INSHT. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.

INSHT. (2003). *¿Por que se están quemando los profesores?*

INSHT. (2008). VI Encuesta de Condiciones de Trabajo.

INSHT. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas*. Madrid.

INSHT. (2012). *Factores Psicosociales metodología de evaluación*. España: NTP.

INSHT. (2012). *Riesgos Psicosociales Metodología de Evaluación*. Normas Técnicas de Prevención.

INSHT. (2018). *Informe de resultados agrupados*. Ecuador.

INSHT. (Madrid). *VI Encuesta de conciones de trabajo*. 2008: MTAS.

ISASTUR. (2010). *Manual de Seguridad* .

ISTAS. (s.f.). *Prevenir es posible*.

Jiménez, B., & Leon, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, cpnsecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.

- Koukoulaki, T. (2002). *Stress prevention in Europe: review of trade union activities-Obstacles and Future strategies*. . Stress at Work, Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety .
- Mariano, E. (2017). *Las tareas escolares después de la escuela*. Madrid.
- Martínez, J. (2006). *Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Ámbito Docente*.
- MDT. (2017). *Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082*.
- Meliá, J. (2006). *¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias*.
- Mikheev, M. (1994). *New epidemics: the challenge for international health work*. Finnish Institute of Occupational Health.
- Montilla, D. (2015). *Tareas dirigidas espacio para la familia*. Publicaciones uvm.
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid: Scielo.
- Moreno, B. (2014). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico*.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.
- MRL. (2013). *Factores y Riesgos Laborales*. MRL.
- MRL. (2017). *MDT- 2017-0082*.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires.

- Niemes, I. M. (2017). *Análisis de riesgos psicosociales en el áres de educación en docentes de la unidad educativa fiscal*. Manabí.
- OIT. (1996). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm
- OIT. (2014). *Factores Psicosociales y su Complejidad*. En OIT. México: Editorial Moderno.
- OMS. (Diciembre de 2013). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2018, de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Ortiz, V., Sarsosa, K., & Felipe, O. (2011). *Factores de Riesgo Psicosocial laboral: Métdos e instrumentos de evaluación*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública.
- OSHA, U. (26 de Enero de 2015). *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 11 de 11 de 2018, de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- OSHA-EU. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Office for Official Publications of the European Communities.
- OSLAN. (2014). *Guía de prevención de Riesgos Psicosociales*. Vasco.
- OSLAN. (2015). *Riesgos Psicosociales consecuencias*. Vasco.
- Pérez, J., & Merino, M. (2010). *Definicion.de* . Obtenido de Definición de exposición (<https://definicion.de/exposicion/>)
- Pérez, J., Gardey, & Ana. (2013). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/prevencion/>

- Péiro, J. (2003). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*.
- Pinzón, J., Uribe, A., & Blanch, J. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la vida laboral*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Puentes, A., Delgadillo, V., & Natalia, S. (2008). *Factores de riesgo psicosocial en docentes de primaria*. Calombia: Universidad Tecnológica de Colombia.
- Ramírez, A., & Rocío, M. (2017). *Riesgos Psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social*. Revista Prolegómenos.
- Rasco, A. (2016). *El papel del maestro en nuestra sociedad*. Voces de la educación.
- Robalino, P. (2018). *Carga mental y síntomas en la salud de los docentes en un colegio de la ciudad de Quito período 2017-2018*. Quito.
- Roland, S. (2003). *La inclusión educativa: una tarea que comprende a toda la sociedad*. Costa Rica: Instituto de Investigación para el Mejoramiento de la Educación Costarricense.
- Roskies, E., & Fournier, C. (1993). *Coping with job insecurity: How does personality make a difference?* Journal of Organizational Behavior.
- Roalino, P. (2018). *Carga mental y síntomas en la salud mental de los docentes en un colegio de Quito*. Quito.
- Seiji, M. (2012). *Por qué importa el estrés en el trabajo*.
- Silla, J. M. (2009). En J. M. Silla, *Éstres laboral y riesgos psicosociales*. Valencia: Universidad de Valencia.

- Silva Batatina, M. d. (2010). *La cultura de la informalidad en el campo educativo*. Caracas, Venezuela.
- Soriano, J. P. (2009). Manual de Prevención docente. En J. P. Soriano, *Manual de Prevención docente*. Valencia: Edicions Culturals Valencianes S.A.
- Stavroula, L., Griffithis, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido.
- UGT Andalucía. (2009). *Guía de prvenición de riesgos psicosociales en el trabajo*.
- Unesco. (2004). *Condiciones de trabajoy salud docente*. Santiago de Chile.
- Valdivielso, B., & Etxeandia, E. (2007). *Factores Psicosociales: Fases para su evaluación*. DYNA.
- Vieco, G., & Raimundo, L. (2014). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el muno*. Psicología desde el Caribe.
- Villalobos, G. (2004). *Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa*.
- Wilmar, S., & Salanova, M. L. (2012). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales?* INSHT.