

# EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO EN UN INSTITUTO EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2019 MEDIANTE LA METODOLOGÍA FPSICO VERSIÓN 4.0

Creado por: Daniela Espinosa

Tutor: Marcelo Russo

# INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



Actividad: —————→ • Instrucción educativa, a todos los jóvenes que quieran obtener una tecnología con título de tercer nivel en economía, finanzas, entre otros.

Jornada: —————→ • Tiempo completo

Horario: —————→ • Lunes a Viernes

Población de Estudio:   
→ 50 docentes  
→ 35 Hombres  
→ 15 Mujeres

# Problemática

- Este estudio se centrara en los docentes de dicha Institución por lo que cada uno con lleva dos materias a enseñar y cada aula generalmente contiene más de treinta y cinco alumnos, algunos docentes también tienen otras actividades extra laborales como supervisores o miembros de comités.
- El Instituto Tecnológico trabaja con su propia política integrada de gestión, donde indica procedimientos y guías de trabajos de las actividades que deben realizar los docentes con sus estudiantes, a la vez estipula el tiempo que se debe entregar cada uno de estos.
- Biométrico.

# Objetivo General



Evaluar los riesgos psicosociales del personal docente de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito, a través de la metodología Fpsico versión 4.0 para determinar el nivel de riesgo y establecer las respectivas medidas preventivas y correctivas.

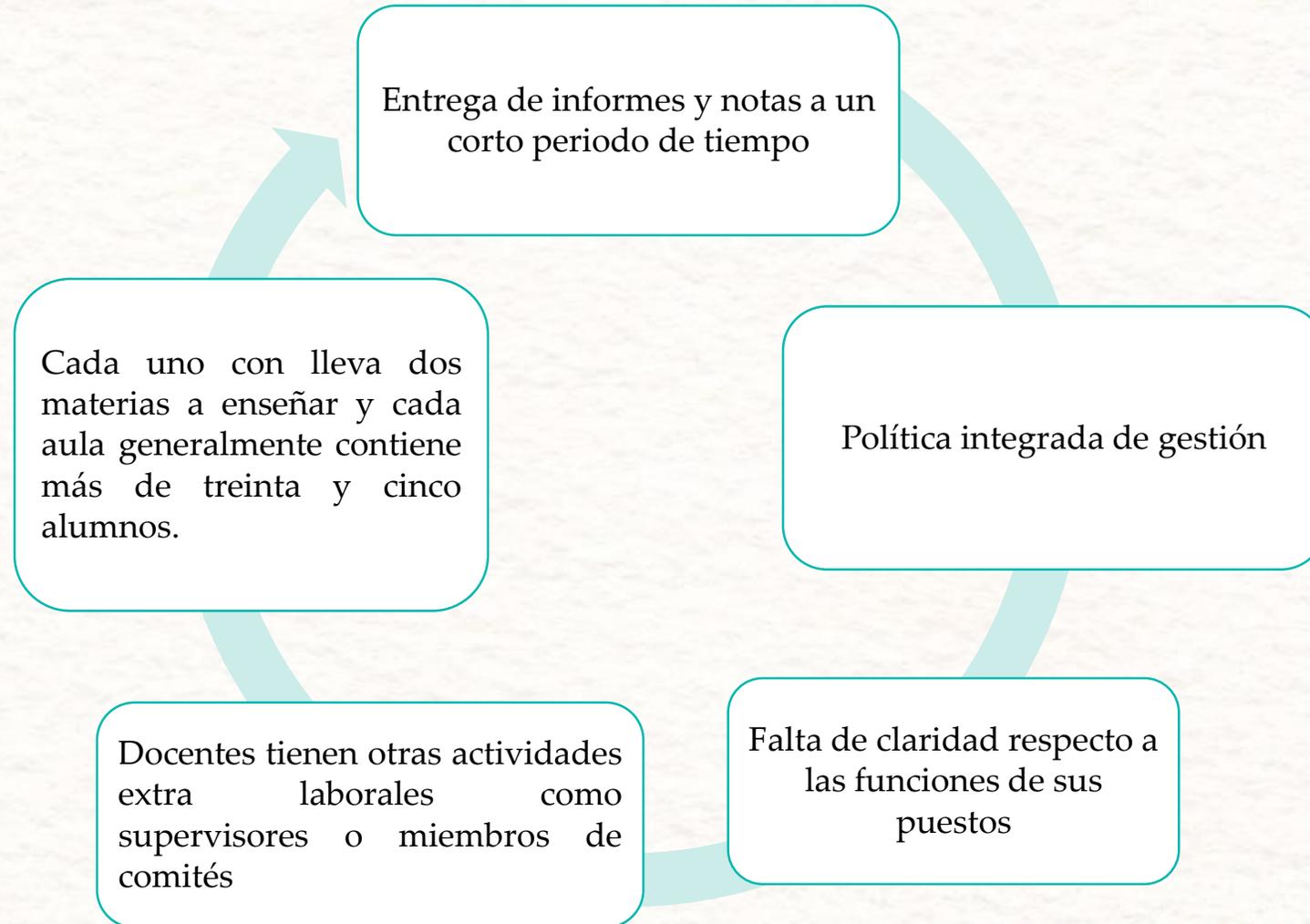


## Objetivos Específicos

- Determinar los datos sociodemográficos de los docentes del Instituto Tecnológico basándose en la hoja de vida para clasificar de manera precisa la información obtenida en varias categorías tales como género, edad, tiempo de trabajo, estado civil y asignatura que enseña con la finalidad de filtrar los resultados.
- Identificar los riesgos psicosociales presentes, por medio de la metodología Fpsico versión 4.0 para establecer las respectivas recomendaciones para el control de los factores de riesgo dentro de un Instituto Tecnológico en la ciudad de Quito.
- Elaborar un plan de acción con matrices para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes dentro del Instituto Tecnológico.



# Justificación



# METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Fpsico versión 4.0 fue desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

---

Evalúa los riesgos psicosociales

---

Cuestionario de 44 preguntas de carácter psicosocial

---

La metodología mide los siguientes factores:

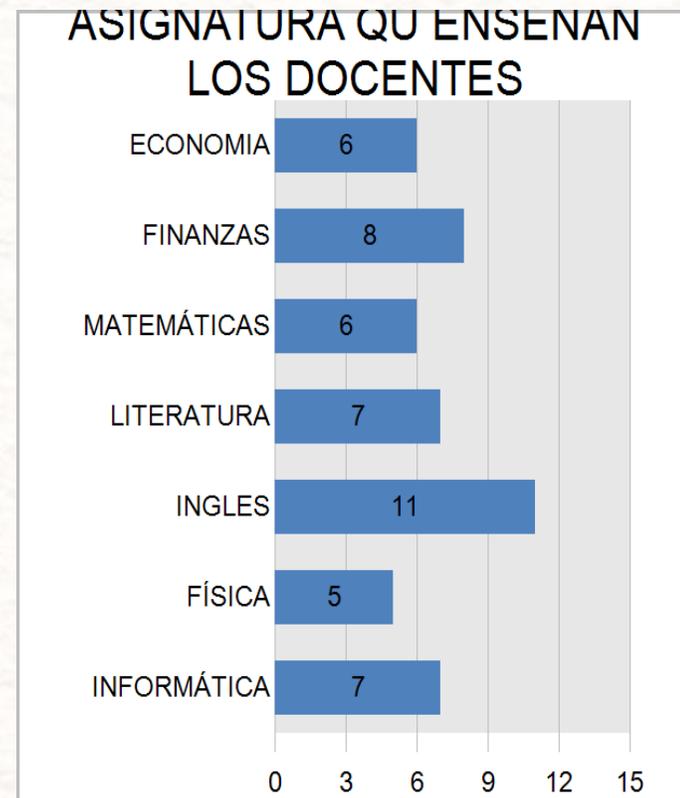
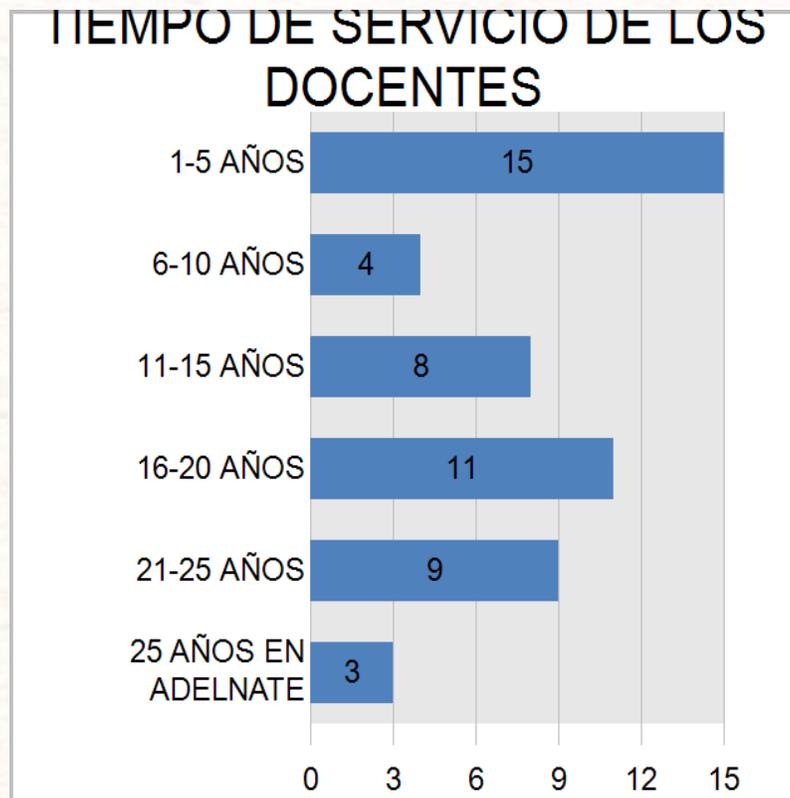
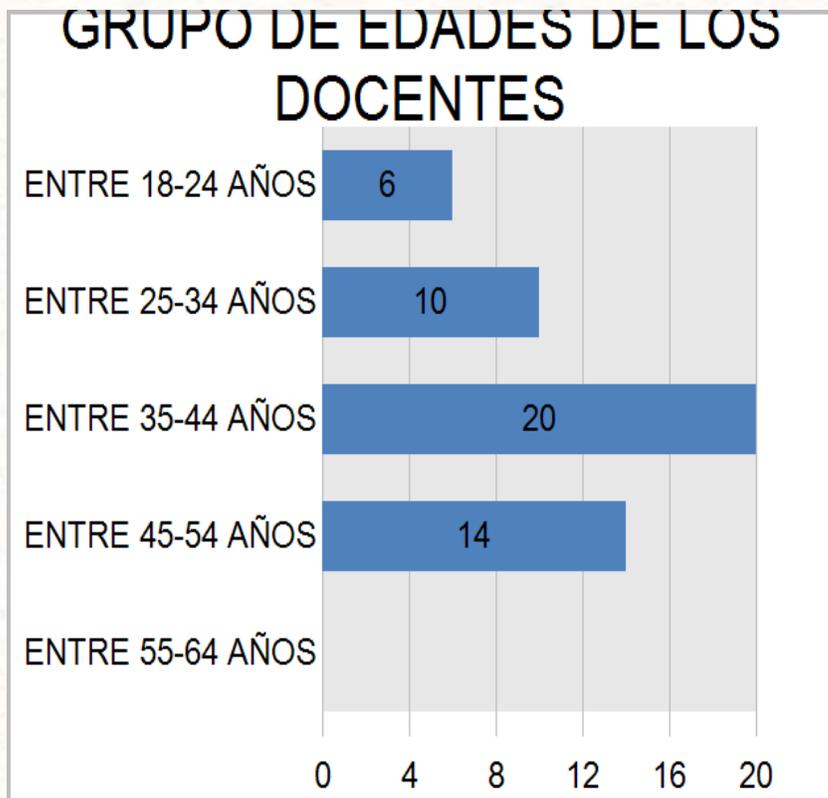
---

→

- Tiempo de Trabajo
- Autonomía laboral
- Carga de trabajo
- Demandas psicológicas
- Variedad/Contenido de trabajo
- Participación/ Supervisión
- Interés por el trabajador/ Compensación
- Desempeño del Rol
- Relaciones y Apoyo Social

# Resultados

## Datos sociodemográficos de la población



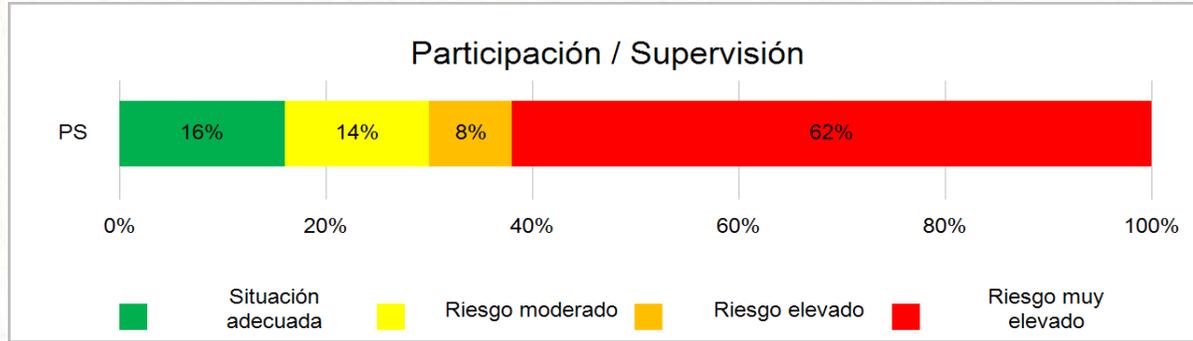


Valoración resumen de la exposición



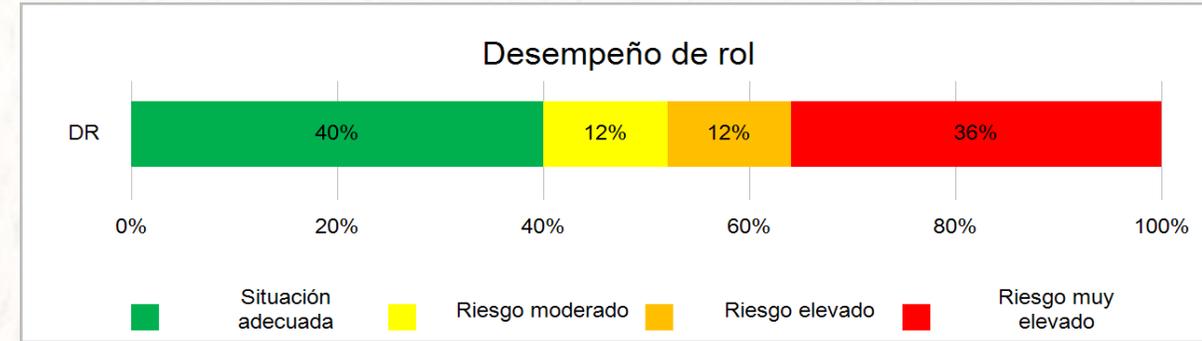
- Tiempo de Trabajo (TT)
- Autonomía laboral (Au)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/Contenido de trabajo (VC)
- Participación/ Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/  
Compensación (ITC)
- Desempeño del Rol (DR)
- Relaciones y Apoyo Social (RAS)

# Participación/Supervisión



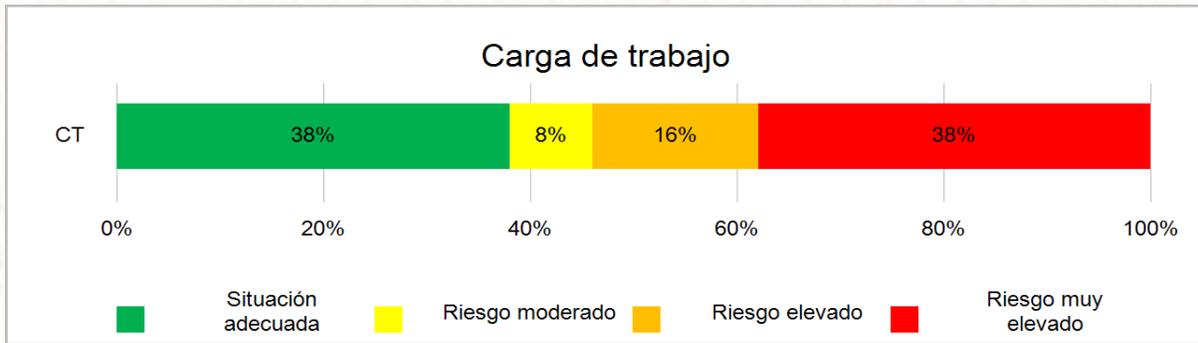
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	7	4	31

# Desempeño de rol



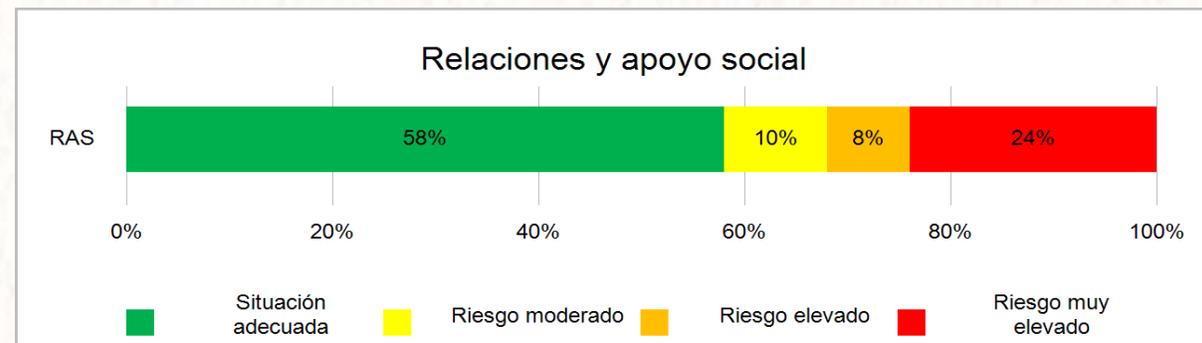
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	6	6	18

## Carga de Trabajo



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	4	8	19

## Relaciones y apoyo social



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
29	5	4	12

# Conclusiones



- En un gran porcentaje de los docentes encuestados se evidenció que auto perciben que tienen “Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo”, esta inseguridad puede provenir de los cambios de autoridades por cuestiones políticas que han afectado la autonomía de las Instituciones de Educaciones Superior en el país en los últimos años.
- Un porcentaje considerable de docentes perciben que las “Exigencias Cuantitativas” les afecta negativamente en su trabajo, estas exigencias están causadas por la cantidad de trabajo y el tiempo asignado para realizarlas, lo cual pone en evidencia que podría existir falta de personal o una mala planificación en sus actividades.
- Un porcentaje importante de docentes percibe “Conflicto de Rol”, lo cual podría sugerir que los docentes realizan tareas en las que pueden estar en desacuerdo o les supongan conflictos éticos, esto puede deberse a que los mandos superiores no mantengan una comunicación adecuada o una relación entre lo que se pretende hacer y lo que se hace.
- Los docentes no perciben el “Apoyo social de los Compañeros”, esto se podría atribuir a que probablemente no reciben la ayuda necesaria cuando es requerida por parte de los compañeros para realizar un trabajo determinado. Puede ser que se presenten conflictos en temas como el trabajo en equipo, cooperación o asignación de tareas o que los mismos no se impulsen en la Institución.

# Recomendaciones



- Cumplir con el proceso de inducción a los docentes nuevos, para que de esta manera ellos tengan claridad sobre los procedimientos y jerarquías a seguir. Adicionalmente implementar un proceso de re inducción cada vez que se necesite informar a los docentes de los cambios que el Instituto ha tenido y sus avances. De esta forma se genera una cultura de involucramiento Institucional y de empoderamiento en los métodos del Instituto.
- Proporcionar la formación y el entrenamiento adecuado para realizar las tareas a través de programas adaptados a las necesidades de los docentes.
- Se sugiere promover una Cultura Institucional basada en el conocimiento de los beneficios que tiene el mantener una Inteligencia Emocional adecuada o desarrollada, ya que esto mejorará el servicio prestado, la calidad de vida de los docentes, y su relaciones intra e inter personales.
- Una vez que se hayan ejecutado las acciones correctivas y preventivas propuestas, se hace necesario evaluar el efecto que estas hayan tenido en la Institución.

**PLAN DE ACCIÓN PARA PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN**

**LUGAR: INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO**

<b>MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Fomentar la participación en grupo mediante la capacitación sobre la comunicación efectiva en el trabajo.</b>	Docentes	Realizar talleres periódicos dirigidos a los docentes y a sus directivos acerca de la comunicación efectiva en el trabajo, para lo cual se llevara un registro mensual que asegure la participación activa de los actores.	1 semana	SSO/Supervisores/ Departamento de Recursos Humanos
<b>Identificar y permitir el desarrollo de las competencias del trabajador.</b>	Docentes	Realizar una evaluación de 360º (evaluación pares, alumnos y autoridad) del desempeño al docente para diagnosticar sus aptitudes, habilidades y destrezas. Una vez obtenida los resultados se procederá a dar adiestramiento a los docentes con bajos niveles y apoyar el desarrollo de sus competencias.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
<b>Organizar reuniones mensuales de los docentes con la trabajadora social</b>	Docentes	Realizar reuniones mensuales con la trabajadora social para que se encargue en ayudar a los docentes con sus problemas intralaborales y extra laborales.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/ Trabajadora Social
<b>Motivar con reconocimientos a las buenas prácticas, nuevas investigaciones y excelencia académica</b>	Docentes	Crear un escalafón (categorizar) de acuerdo a los méritos, años de antigüedad y artículos científicos publicados para lo cual se reconocerá públicamente con un diploma o una condecoración.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/SSO/ Autoridades

**PLAN DE ACCIÓN PARA CARGA DE TRABAJO****LUGAR: INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO**

<b>MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Analizar la carga laboral y las actividades docentes.</b>	Docentes	Revisar los cuadros de distribución de carga horaria de materias importantes asignadas a los docentes y actividades de coordinación de diferentes áreas extracurriculares en las que estén participando los mismo docentes, con lo cual se procederá a redistribuir la asignación de tareas donde haya carga excesiva laboral a otros docentes.	Mensual	Autoridades/ Departamento de Recursos Humanos
<b>Promover programas saludables y deporte.</b>	Docentes	Elaborar un cronograma de actividades físicas como pausas activas y deportes dos veces por semana respectivamente para recuperar energía, mejorar el desempeño laboral y la eficiencia en el trabajo.	2 semanas	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
<b>Dividir el horario laboral de cada docente en horas de investigación, administrativas, tutorías y deberes</b>	Docentes	Organizar cada horario de los docentes en horas de investigación, administrativos, tutorías y deberes para que disminuya la carga laboral en horas luego de la jornada laboral.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/ SSO

**PLAN DE ACCIÓN PARA DESEMPEÑO DEL ROL**

**LUGAR: INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO**

<b>MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Diseño de tareas y la planificación de las dimensiones de trabajo.</b>	Docentes	Elaborar un flujo grama de procesos para que los docentes conozcan sus tareas y se guíen para el desempeño de sus actividades.	1 mes	Autoridades/ Departamento de Recursos Humanos
<b>Fomentar la claridad y la transparencia organizativa</b>	Docentes	Socializar la misión, visión y valores de la institución para que los docentes sepan a donde se quiere llegar con un rol transparente de su profesionalismo.	2 semanas	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
<b>Elaborar un profesiograma</b>	Docentes	Levantar información con el perfil profesional y el manual de especificación de destrezas con los riesgos laborales solicitando información al personal de recursos humanos y el área de salud y demás información que se requiere para llenar el profesiograma por cada docente.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/ SSO/ Jefe de área
<b>Inducción sobre el conocimiento del Instituto, leyes, normas y política de la Institución.</b>	Docentes	Realizar inducciones a los docentes sobre la información elemental del Instituto y su política con leyes a seguir.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/ SSO/ Autoridades

**PLAN DE ACCIÓN PARA RELACIONES Y APOYO SOCIAL**

**LUGAR: INSTITUTO TECNOLÓGICO EN LA CIUDAD DE QUITO**

<b>MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA</b>	ALCANCE	ACTIVIDAD	TIEMPO PARA IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE
<b>Mejorar la comunicación interna</b>	Docentes	Realizar técnicas de coaching como: escucha activa, charlas motivacionales, crear responsabilidad y compromiso.	1 semana	Autoridades/ Departamento de Recursos Humanos
<b>Integrar a la familia en las actividades creativas de la Institución</b>	Docentes	Realizar integración de los docentes con sus familias para motivarles en sus actividades laborales.	2 semanas	Departamento de Recursos Humanos/ Autoridades
<b>Reconocimiento de actitudes solidarias</b>	Docentes	Reconocimiento público a las actitudes de solidaridad que realice alguno de los docentes en las tareas diarias con sus compañeros	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/ SSO
<b>Realizar una concientización para evitar el mobbing laboral, acoso sexual, entre otros.</b>	Docentes	Realizar de manera permanente charlas acerca de temas de mobbing laboral, acoso sexual, entre otros y colocar carteleras con mensajes que contengan esta temática para concientizar a los docentes.	Mensual	Departamento de Recursos Humanos/ SSO