



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AMBIENTE LABORAL DE UN
CENTRO EDUCATIVO PRIVADO DE LA CIUDAD DE QUITO, ECUADOR, 2022.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciatura en Psicología

AUTOR/A: Rodríguez Tello Anahí Fernanda

TUTOR/A: Guarderas Vaca Betti Margarita

Quito-Ecuador

2022

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Anahí Fernanda Rodríguez Tello con documento de identificación No.175078177-3,
manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la
Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera
total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 08 de febrero del año 2023.

Atentamente,

Anahí Fernanda

Rodríguez Tello Anahí Fernanda

175078177-3

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Anahí Fernanda Rodríguez Tello con documento de identificación No.175078177-3, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del sistematización por intervención: prevención de riesgos psicosociales en el ambiente laboral de un centro educativo privado de la ciudad de Quito, Ecuador, 2022, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciatura en psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 08 de febrero del año 2023.

Atentamente,



Rodríguez Tello Anahí Fernanda

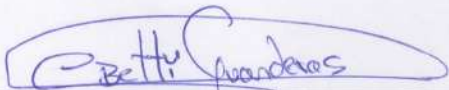
175078177-3

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Betti Margarita Guarderas Vaca, con documento de identificación N° 170971390-1, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: prevención de riesgos psicosociales en el ambiente laboral de un centro educativo privado de la ciudad de Quito, Ecuador, 2022, realizado por Rodríguez Tello Anahi Fernanda con documento de identificación N° 175078177-3, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción sistematización por intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 08 de febrero del año 2023.

Atentamente,



Betti Margarita Guarderas Vaca
170971390-1

Resumen

El presente proyecto de intervención en psicoeducación, tiene como objetivo desarrollar herramientas para mejorar el desempeño de los docentes a través de una propuesta de intervención de primer nivel para los docentes de bachillerato de una institución educativa privada en la ciudad de Quito y aportar a su desarrollo por medio de la realización del instrumento de una guía de autocuidado en el ambiente laboral, estableciendo diversos recursos informativos y prácticos como estrategias que generen un aprendizaje autónomo sobre el cuidado durante la jornada laboral mediante la realización de un taller que contiene tres charlas acerca de la importancia de una comunicación asertiva, eficiente y efectiva que permita un adecuado manejo de la inteligencia emocional y del tiempo libre, dentro y fuera de la jornada laboral. Para el criterio de intervención, se procedió a desempeñarse con los docentes de bachillerato, los cuales son 74 colaboradores, los mismos a los que se le realizó previamente la intervención y la aplicación del instrumento test de Riesgo Psicosocial F-Psico 4.0, por intermedio de una encuesta, la cual consta de 44 preguntas, muchas de ellas de opción múltiple, teniendo un número de ítems a 89, este método ofrece información sobre 9 factores de riesgo. La presente intervención plantea crear un instrumento de autocuidado en el ambiente laboral que fortalezca, promueva y fomente el autocuidado de los docentes de bachillerato para que de esa manera se mejore la calidad de vida laboral y, por ende, aumentar el rendimiento de los colaboradores educativos.

Palabras clave: *Riesgo Psicosocial, Factores De Riesgo Psicosocial, Desempeño Laboral, Institución Educativa, Docentes De Bachillerato, F-Psico 4.0.*

Abstract

The present intervention project in psychoeducation, aims to develop tools to improve the performance of teachers through a proposal for first-level intervention, for high school teachers of a private educational institution in the city of Quito and contribute to its development through the realization of the instrument of a guide to self-care in the work environment, establishing various information and practical resources as strategies that generate autonomous learning about care during the working day, by holding a workshop that contains three debates about the importance of assertive communication, efficient and effective management of emotional intelligence and free time, inside and outside the working day. For the intervention approach, it proceeded to work with the baccalaureate teachers, who are 74 collaborators, the same as those who were performed previously the intervention, the application of the test instrument of Psychosocial Risk F-Psycho 4.0, through a survey consisting of 44 questions, many of them were multiple choice, having a number of items of 89, this method offers information on 9 risk factors. This intervention proposes to create an instrument of self-treatment in the work environment that strengthens, promotes, and encourages the self-care of high school teachers and thus improve the quality of working life, and increase the performance of educational collaborators.

Keywords: *Psychosocial Risk, Psychosocial Risk Factors, Work Performance, Educational Institution, High School Teachers, F-Psycho 4.0.*

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación va dedicado a:

A mis abuelitos, Iván Tello y Josefa Betancourth, quienes con su inmenso amor, paciencia y esfuerzo, me han criado como una hija, permitiéndome llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y perseverancia, de no temer las adversidades, porque los tengo conmigo siempre.

A Cristina Guacapiña y Rubén Telenchay, por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, con sus consejos y palabras de aliento, hicieron de mí una mejor persona y de una manera u otra, estuvieron para acompañarme en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis al movimiento Scout por permitirme conocer a personas que me guiaron y apoyaron cuando más lo necesite, por extender su mano izquierda en momentos difíciles y por la confianza que solo trasmite portar una pañoleta, de verdad mil gracias a todos mis hermanos scout, los cuales siempre llevaré en mi corazón, “muy pronto y junto al fuego nos reunirá el señor”.

AGRADECIMIENTO

A mis abuelitos, por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo.

De manera especial a mi tutora de tesis, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

Finalmente a la Universidad Politécnica Salesiana, a toda la carrera de Psicología, a mis futuros colegas y a mis profesores que quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Datos informativos del proyecto	1
1.1. Título del trabajo de titulación en la opción de intervención	1
1.2. Nombre del proyecto en donde se inserta en el trabajo de intervención	1
1.3. Delimitación del tema	1
2. Objetivos	2
2.1. Objetivo general	2
2.2. Objetivos específicos	2
3. Eje de la intervención	3
3.1. Marco conceptual	3
3.1.1. Riesgo psicosocial	3
3.1.2. Factores de los riesgos psicosociales	5
3.1.3. Desempeño laboral	7
3.1.4. Relación entre los riesgos psicosociales y el ambiente-desempeño laboral	9
3.2. Variables	11
4. Objeto de la intervención	12
5. Metodología	12
6. Instrumentos	15
6.1. Test de riesgos psicosociales F-Psico 4.0	15
7. Población de la muestra	16
8. Preguntas clave	17
8.1. Preguntas de inicio	17
8.2. Preguntas interpretativas	17

8.3. Preguntas de cierre	17
9. Organización y procesamiento de la información	19
9.1. Datos de los talleres	19
9.2. Correlación	22
10. Análisis de la información	25

Segunda parte

1. Justificación	34
2. Características de los beneficiarios	39
3. Interpretación	40
4. Principales logros de aprendizaje	41
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Referencias bibliográficas	44
Anexos	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Diseño metodológico _____	12
Tabla N° 2: Esquema de recolección de datos _____	13
Tabla N° 3: Cronograma de charlas del taller de psicoeducación _____	20
Tabla N° 4: Cantidad de docentes con riesgo en carga de trabajo (CT) de acuerdo con F-Psico 4.0 _____	30
Tabla N° 5: Cantidad de docentes con riesgo en demandas psicológicas (DP) de acuerdo con F-Psico 4.0 _____	31
Tabla N° 6: Cantidad de docentes con riesgo en relaciones y apoyo social (RAS) de acuerdo con F-Psico 4.0 _____	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: tasa de participación real del F-Psico 4.0 de los docentes de bachillerato	27
Figura N° 2: tasa de participación real de del sexo de los docentes de bachillerato	28
Figura N° 3: tasa de participación real del tipo de docente de bachillerato	28
Figura N° 4: valoración global resumen de la exposición F-Psico 4.0	29
Figura N° 5: nivel de riesgo psicosociales, el factor de carga de trabajo (CT) de acuerdo con F-Psico 4.0	30
Figura N° 6: nivel de riesgo psicosociales, el factor de demandas psicológicas (DP) de acuerdo con F-Psico 4.0	30
Figura N° 7: nivel de riesgo psicosociales, el factor de relaciones y apoyo social (RAS) de acuerdo con F-Psico 4.0	30

PRIMERA PARTE

1. Datos informativos del Proyecto

1.1. Título del trabajo de Titulación en la opción de intervención

Prevención de riesgos psicosociales en el ambiente laboral de un centro educativo privado de la ciudad de Quito, Ecuador, 2022.

1.2. Nombre del proyecto en donde se inserta en el trabajo de intervención

En el diagnóstico participaron 47 docentes de bachillerato; 18 mujeres y 25 hombres, los cuales 17 son docentes fiscales y 27 particulares, todos cuentan con contrato indefinido y los beneficios dictados por la ley. Durante la realización del proyecto de intervención participaron la misma cantidad de docentes de bachillerato antes mencionada.

1.3. Delimitación del Tema

El presente proyecto de psicología dentro del área laboral se llevará a cabo una intervención de primer nivel en los riesgos psicosociales y desempeño laboral durante el periodo 61, en un centro educativo privado ubicado en el sector norte de la ciudad de Quito; este centro privado posee aproximadamente a 2 017 estudiantes en educación básica superior y bachillerato, cuenta con 107 colaboradores, cuyas edades se encuentran alrededor de los 18 y 60 años.

Los beneficiarios directos del proyecto son 47 docentes de bachillerato del centro educativo privado de la ciudad de Quito, mientras que los beneficiarios indirectos son los estudiantes educados por los docentes de la institución educativa privada: todos los docentes cuentan con contrato indefinido y los beneficios dictados por la ley.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Desarrollar herramientas para mejorar el desempeño de los docentes a través de una propuesta de intervención de primer nivel.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales que presentan los docentes de bachillerato.
- Fortalecer las capacidades psicosociales de docentes de bachillerato para disminuir los niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado.
- Promover el uso adecuado del tiempo dentro de la jornada laboral por parte de los docentes de bachillerato.
- Fomentar el autocuidado y la higiene laboral de los docentes de bachillerato.

3. Eje de la intervención

Se analizarán los conceptos más importantes que estarán presentes a lo largo de todo el estudio, en este caso son los riesgos psicosociales y el ambiente laboral, los cuales pueden ser definidos en estos términos:

3.1. Marco Conceptual

3.1.1. Riesgo Psicosocial

Empleando las palabras de Álvarez, F. (2011), se retoma que las circunstancias perjudiciales encontradas dentro del ambiente laboral son los riesgos psicosociales, estos al estar en desequilibrio, afectan a la organización y como se encuentran en constante interacción con su clima laboral o sus tareas a desempeñar, producen un sinnúmero de factores que deben ser determinantes erradicar para un buen desempeño dentro de la organización y el bienestar de sus colaboradores, es por esto que ha ido en aumento el realizar y ejecutar más medidas de prevención de riesgos psicosociales.

García R. F. (2013), plantea a los riesgos psicosociales como circunstancias laborales perjudiciales, las cuales están relacionadas con el tipo y contenido de la tarea, estas circunstancias afectan la vitalidad del docente, haciendo que sufra daños o desequilibrios en la salud física o psíquica, produciendo un inconformismo en las tareas asignadas o en los puestos de trabajo, dependiendo del nivel de exposición que exista ante el riesgo, afectan de manera temporal o permanente al docente, debido a esto se plantea que los riesgos psicosociales se encuentran en todos los medios laborales y por ende todos nos encontramos expuestos a estos, sin importar el cargo que desempeñe.

Neffa J. C. (2015), plantea que la salud ocupacional se encuentra relacionada con las exigencias individuales de cada organización, su cultura, clima laboral y el entorno en el cual se realiza el trabajo; es por esto que los riesgos psicosociales han estado presentes desde la creación de cada organización, lo que se ha transformado es la manera de apreciarlos, por lo cual actualmente se han integrado nuevos procedimientos y se ha realizado cambios en el clima laboral, con el fin de beneficiar el crecimiento de la compañía, disminuyendo los factores de riesgo psicosocial para que no sean percibidos como un problema interno y afecten el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Mientras que para, la Organización Internacional del Trabajo (2017), denomina a los riesgos psicosociales como “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”; es decir el estrés, mobbing y la violencia, se encuentran vinculadas con el desempeño, la seguridad y salud ocupacional, a la cual se encuentran expuestos todos los docentes de bachillerato.

Gómez Gómez Y. Y. y Rivera López A. M. (2019), agregan que los riesgos psicosociales constituyen agotamiento emocional, sentimientos de minusvalía, entre otros malestares dentro del entorno organizacional, aunque también menciona que estos son una experiencia subjetiva de carácter negativo acompañado por una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que impactan de manera nociva al trabajo, a las personas y el propio rol profesional, esto como respuesta al estrés laboral.

En otras palabras, se puede mencionar que los riesgos psicosociales son las circunstancias que afectan de manera significativa el óptimo desenvolvimiento de los docentes de bachillerato, las cuales se pueden presentar como enfermedades cognitivas o físicas, con altas probabilidades de

afectar al colaborador de manera permanente o temporal. Los riesgos psicosociales pueden desequilibrar los recursos personales de cada individuo, por esto y más, actualmente se considera la prevención de riesgos psicosociales como un tema fundamental que debe ser abordado en cada organización.

3.1.2. Factores de los riesgos psicosociales.

Jiménez B. M. y León C. B. (2010), mencionan que los riesgos psicosociales se diferencian de los factores psicosociales debido a que los factores son condiciones organizacionales, sin embargo, los riesgos psicosociales son hechos o situaciones con altas probabilidades de tener consecuencias importantes en la salud de los docentes de forma permanente, ya sea en daños de salud física, social o mental perjudicándolo temporal o de forma permanente.

Jiménez B. M. y León C. B. (2010), añaden que los factores de riesgo psicosocial mantienen cinco características principales en relación con:

- a. Extensión de espacio y tiempo: Algunos factores de riesgo no son de origen psicosocial y se encuentran determinados en tiempo y espacio, haciendo posible saber la duración de exposición a cada riesgo, sin embargo, en los factores de riesgo psicosocial no es posible definir el ámbito y el plazo de exposición, por esta razón detectamos el riesgo cuando ya ha perjudicado significativamente la salud del docente y a la organización.
- b. Dificultad de objetivación: Medir el impacto de los riesgos psicosociales en los colaboradores se encuentra expuesto a la experiencia subjetiva de cada individuo, así como al ambiente y clima organizacional, es decir, depende significativamente de las experiencias y los recursos personales de cada integrante de la organización.

- c. Perjudica a otros riesgos: Tener afectación en la salud ocasionada por los riesgos psicosociales con el tiempo te hace susceptible a padecer otros tipos de riesgos laborales, ya sean ergonómicos o físicos.
- d. Regulados por otros factores: Los riesgos psicosociales al estar propensos a experiencias subjetivas y a la percepción individual se encuentran afectados por el entorno tanto dentro como fuera del ambiente organizacional, ya sea que estén predispuestos a inconvenientes familiares, falta de motivación, desadaptación en el puesto laboral, entre otros. Estas influencias externas e internas darán a los riesgos psicosociales mayor significado y nivel de afectación.
- e. Compleja intervención: Realizar una intervención que pueda evidenciar un óptimo resultado requiere demasiados recursos económicos, esto debido a que disminuir los riesgos psicosociales dependen significativamente del ambiente laboral y de los elementos individuales de los colaboradores, así como de sus experiencias subjetivas, por estas razones toma demasiado tiempo y recursos generar un cambio significativo que sea evidenciable dentro de las organizaciones.

Moreno Jiménez B. (2011), plantea que los factores psicosociales se relacionan con la productividad del trabajador; esta influencia implica procesos psicológicos y psicosociales, estos factores son las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo.

Gil-Monte P. R. (2012), argumenta que los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones presentes dentro del ambiente laboral, éstas se encuentran directamente relacionadas con la organización del trabajo, la condición laboral y el clima organizacional; afectando directamente al desempeño y la salud de los docentes, provocando daños o influyendo

positivamente en la satisfacción y ejercicio laboral; por consiguiente los factores psicosociales generan perjuicio o beneficio en la salud y bienestar laboral de los docentes, es decir los riesgos psicosociales son el desequilibrio de los factores psicosociales.

Bastida Aramburu R. (2013), destaca a los factores psicosociales como una de las prioridades globales con atención ascendente, debido a que los factores psicosociales y el estrés generan estilos de vida negativos, desórdenes músculo-esqueléticos, disfunciones metabólicas, problemas cardiovasculares, así como problemas físicos y mentales; esta y las diferentes organizaciones que indagan los riesgos psicosociales en el ambiente laboral tratan de comprender y medir las perturbaciones psíquicas, físicas y sociales que provocan determinantes en las condiciones sobre la salud del docente, sus relaciones laborales y el clima organizacional propios de cada proceso de trabajo, estos han construido la definición de “riesgos psicosociales en el ambiente laboral”.

Leka S. y Jain A. (2018), considera que los riesgos psicosociales no se comprenden solo por los problemas de salud mental, sin embargo, estos impactan principalmente a la población económicamente activa o a la que lo fue, aunque también perjudican a la población económicamente inactiva, los cuales no han desarrollado una actividad laboral continua a lo largo de su vida.

3.1.3. Desempeño laboral

Según Aamodt M. (2010), considera que el desempeño laboral como las capacidades y habilidades que determinan si los docentes de bachillerato aseguran la realización de los planes y de esa manera se logra alcanzar los objetivos fijados por la organización, él también menciona que la motivación determina si realizará las tareas asignadas de manera que se recomienda aumentar la motivación de los trabajadores para obtener un mejor desempeño laboral.

Chiavenato I. (2011), añade que el desempeño laboral es la efectividad que se demuestra al realizar sus labores, las cuales resultan óptimas para el crecimiento de la organización, siendo una ventaja dentro de la competencia organizacional, de igual manera propone que el desempeño laboral es el comportamiento y las acciones adecuadas de cada uno de los recursos humanos que permiten alcanzar los objetivos organizacionales, es esencial agregar que un buen desempeño laboral es la fuerza más importante que tiene una organización.

Castro P. M. (2016), plantea que el desempeño laboral como el crecimiento de una organización dependerá de lo antes mencionado, así como la capacidad y competencias blandas como duras de sus colaboradores, por esta razón la organización debe contratar, así como mantener a trabajadores aptos y competentes dentro de la organización, para conocer si los colaboradores cumplen con su función de manera óptima, para esto es indispensable medir y evaluar el desempeño laboral, es por eso que se menciona que este está formado por las fortalezas de la organización.

Apaza F. (2018), expresa que las organizaciones con mayor reconocimiento a nivel mundial son debido a que colocan el desempeño laboral en primer lugar, invirtiendo recursos financieros, así como tiempo para mantener un buen desempeño laboral, en el cual el crecimiento de la organización, la productividad y la innovación puedan desarrollarse con una buena administración.

Por lo tanto, el desempeño laboral se define como la calidad del servicio o de la tarea que realiza el funcionario dentro de la organización o institución, tomando en cuenta sus competencias duras y competencias blandas, así mismo, en cómo estas impactan y se correlacionan con los objetivos organizacionales de la empresa, creando así una satisfacción laboral en los docentes de bachillerato; estas acciones específicas y de comportamientos pueden generar mayor productividad en beneficio a la institución. Sin embargo, esto también genera acciones improductivas que le restan valor a los objetivos organizacionales y por ende a la organización.

3.1.4. Relación entre los riesgos psicosociales y el ambiente-desempeño laboral

Álvarez F. (2006), menciona a los riesgos psicosociales en el campo laboral se definen como las condiciones encontradas durante la interacción del individuo con el medio profesional, por consiguiente, estos se encuentran directamente relacionadas con la organización, el contenido y la tarea del trabajo que se realiza.

Según Moreno B. (2011), define que los riesgos psicosociales ocurren en circunstancias laborales con altas posibilidades de perjudicar la salud de los colaboradores, ya sea de forma temporal o permanente, en los aspectos físicos, sociales o psicológicos, sin embargo, también se plantea que estos factores de riesgo psicosocial no solo afectan la salud de los docentes también influye significativamente el rendimiento laboral, perjudicando a la organización.

De acuerdo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), plantea que el impacto de los riesgos psicosociales afectan los diversos niveles de la salud, como son las alteraciones fisiológicas o psicológicas, estas situaciones pueden estar directamente impactadas por condiciones de sumo estrés, en consecuencia, los factores psicosociales están dispuestos a provocar daños a la salud de los docentes, no obstante también pueden influir positivamente en la satisfacción y rendimiento del instructor educativo.

Ansoleaga E. y Urra M. (2015), plantea que la salud ocupacional considera que los factores psicosociales son elementos asociados a las condiciones presentes en el espacio laboral, los cuales pueden constituir factores de riesgo laboral o de protección para la salud, al ser factores de riesgo organizacional puede llegar a producir daños permanentes en la salud de los colaboradores ya sea en enfermedades o trastornos de salud, siendo ocasionadas por estrés.

Por lo tanto, existe una relación indiscutible entre riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud, como se mencionó, los factores de riesgo psicosocial llegan a afectar la sanidad ocupacional durante la ejecución de sus labores, mismas que pueden tener efectos negativos en la salud de los docentes afectando ya sea de forma física, social o psicológica; siendo estos perjudiciales causando estrés a mediano y largo plazo, se ha demostrado que el estrés en el trabajo está vinculado con enfermedades cardíacas, depresión y diferentes trastornos, así como enfermedades respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo-esqueléticas y mentales, estos factores de riesgo generan problemas de salud las cuales conllevan una mayor presión sobre el gasto público.

En resumen, los factores de riesgo psicosocial son una serie de efectos negativos que afectan varios aspectos de la vida cotidiana, afectando no solo en la salud física o psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares a largo o mediano plazo, con evidente deterioro a nivel profesional, aunque la afectación del daño dependerá del tipo de factor de riesgo, de su intensidad, duración, frecuencia, predictibilidad o controlabilidad así como de los recursos personales que tiene la persona para afrontar la situación desencadenante.

3.2. Variables

En el estudio se analizó dos variables, riesgos psicosociales y el ambiente laboral. Lo que pretendemos es determinar el impacto que tiene en el desempeño laboral de los docentes de un centro educativo privado de la ciudad de Quito, Ecuador 2022.

4. Objeto de la intervención

En el presente proyecto de intervención se realizará mediante la planificación, organización y ejecución de tres talleres acerca de la importancia de una comunicación asertiva, eficiente y efectiva que permita un adecuado manejo de la inteligencia emocional y del tiempo libre dentro y fuera de la jornada laboral, esta información proporcionada durante los talleres ayudará a la creación de una guía autodidáctica para su posterior uso como herramienta terapéutica que promueva el autocuidado durante la jornada laboral.

5. Metodología

La presente intervención es de tipo descriptiva que analizará cada una de las variables de intervención, en lo posterior será correlacional y cuasi experimental para determinar cuáles son las características de la variable, factores de riesgos psicosocial y cuál es su influencia con la variable del ambiente laboral.

Tabla 1.

Diseño metodológico

Factor	Tipo
Tipo Descriptivo	Esta intervención analiza y describe las características de los <i>factores de riesgo psicosocial</i> de los docentes de un centro educativo privado de la ciudad de Quito.
Tipo Correlacional	Se evaluará la relación entre las variables de los <i>factores de riesgo psicosocial</i> y el <i>ambiente laboral</i> a fin de conocer los factores y efectos en los docentes.

Cuasi Experimental	Es cuasi experimental debido a que se examinará la causa manipulando una variable independiente: <i>factores de riesgo psicosocial</i> , mediante la psicoeducación para analizar las consecuencias en el <i>ambiente laboral</i> .
--------------------	---

Fuente: propia

Tabla 2.

Esquema de recolección de datos

Tipo de Fuente	Fuente	Técnica de recolección	Instrumento	Procesamiento de datos
Primaria	Docentes de un centro educativo privado	F-Psico 4.0	Cuestionario	Estadísticas descriptivas, tablas, figuras
Secundaria	Textos de investigación	Investigación bibliográfica	Notas bibliográficas	Resumen narrativo, tablas, figuras
Secundaria	Docentes de un centro educativo privado	Investigación documentada	Listas de verificación	Registro de asistencia, diarios de campo

Secundaria	Docentes de un centro educativo privado	Charlas	Psicoeducación	Planificación e informe de charlas
------------	--	---------	----------------	--

Fuente: propia

6. Instrumentos

6.1. Test de Riesgos Psicosociales F-Psico 4.0

Para comprender la variable *factores psicosociales*, se empleó fuentes primarias de estudio como el uso instrumento de investigación cuantitativa, F-Psico 4.0, el cual permitió medir y determinar el nivel de riesgo psicosocial que presentan los docentes del centro educativo privado.

De acuerdo con el F-Psico 4.0 los docentes tienen un nivel de riesgo psicosocial en tres factores que son: carga de trabajo, relaciones y apoyo social y demandas psicosociales, esto se realizó mediante una encuesta la cual consta de 44 preguntas, muchas de ellas de opción múltiple, teniendo un número de ítems a 89, este método ofrece información sobre 9 factores. Y para la variable ambiente laboral se emplean fuentes secundarias de investigación bibliográfica.

Aplicando el método F-Psico 4.0, se ofrece la información sobre los 9 factores a continuación:

- a. Tiempo de trabajo (TT)
- b. Autonomía (AU)
- c. Carga de trabajo (CT)
- d. Demandas psicológicas (DP)
- e. Variedad/Contenido (VC)
- f. Participación/Supervisión (PS)
- g. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- h. Desempeño de rol (DR)
- i. Relaciones y apoyo social (RAS)

7. Población de la muestra

La población está compuesta por los docentes de tiempo completo y medio tiempo que conforman la planta docente del colegio objeto de estudio, para lo cual ha considerado 47 docentes como muestra de la población objeto de estudio. Definiendo como criterio de inclusión de los sujetos de estudio los siguientes criterios:

- Que tengan al menos un año de antigüedad en el colegio.
- Que cuenten con horas administrativas y docencia.

8. Preguntas Claves

8.1 Preguntas de inicio

- ¿Cuál es el índice de exposición de personas que colaboran en el centro educativo presentan riesgos psicosociales elevados y muy elevados, de acuerdo con el F-Psico 4.0?
- ¿Cuáles son los efectos que provocan los niveles elevados y muy elevados de riesgos psicosociales, de acuerdo con el F-Psico 4.0?
- ¿Qué factores de riesgo psicosociales afectan al desempeño laboral de los docentes de bachillerato?

8.2 Preguntas Interpretativas

- ¿Qué herramientas de autocuidado disminuyen los niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado?
- ¿Qué estrategias permitirán el manejo de los factores de riesgos psicosociales en el colegio privado?
- ¿Existen alternativas de solución para disminuir los Riesgos Psicosociales y mejorar el desempeño laboral en los docentes de bachillerato?

8.3. Preguntas de Cierre

- ¿Al fortalecer las capacidades psicosociales y fomentar el autocuidado de los docentes de bachillerato se disminuyen los niveles de riesgo psicosocial elevado y muy elevado?
- ¿De qué manera ayuda la prevención de Riesgos Psicosociales a los docentes del colegio?

- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que inciden en el desempeño de los docentes de bachillerato?

9. Organización y procesamiento de la información

9.1. Datos de los talleres

La jornada de autocuidado en psicoeducación está dirigido a 47 docentes de bachillerato; 18 mujeres y 25 hombres, colaboradores de un centro educativo privado de la ciudad de Quito.

El propósito del Taller: Fortalecer las capacidades de los colaboradores de un centro educativo privado de la ciudad de Quito, para un manejo adecuado de los riesgos psicosociales a través de la aplicación de la inteligencia emocional y una comunicación asertiva para promover una vida saludable.

Como también, establecer hábitos laborales sanos que promueva el buen uso del tiempo dentro como fuera de la jornada laboral, las estrategias que se usó son:

- Técnica de apertura o caldeamiento: Son técnicas cortas y ágiles que aportan energía al grupo, a la vez que crean un clima favorable para el trabajo en equipo durante la jornada.
- Conceptualización de las variables tratadas en el caso de estudio: Se presentó la información teórica de cada temática del taller.
- Ejercicios lúdicos: En estos ejercicios se dirigió en diferentes actividades grupales para relacionar la información con la práctica laboral, fomentando el trabajo grupal.
- Técnica de relajación: Se utilizó para disminuir los niveles de estrés y ansiedad, así como para demostrar maneras cortas de relajación a fin de mantener un estado de tranquilidad.
- Retroalimentación de los ejercicios lúdicos: La manera de relacionar la información con la práctica, orientando posibles confusiones y fomentar la reflexión grupal.
- Cierre de la actividad: Se utilizó para finalizar la jornada de aprendizaje, permitiendo identificar lo aprendido y fortalecer los sentimientos de cohesión grupal.

Al finalizar el taller, se entregó el instrumento, el cual es una guía autodidáctica, con el objetivo de motivar y promover diversos recursos, como estrategias que generen un aprendizaje autónomo sobre el autocuidado durante la jornada laboral.

De acuerdo con lo sintetizado en las 3 jornadas temáticas del taller psicoeducación:

Tabla 3.

Cronograma de charlas del taller de psicoeducación.

Charlas	ENERO		
	03	04	05
Riesgos psicosociales			
Manejo de la inteligencia emocional			
Comunicación asertiva			
Manejo del tiempo en la jornada laboral			
Vida saludable			
Generar hábitos			
Socialización de la guía de autocuidado			

Fuente: propia

El tiempo por jornada tuvo una duración de 60 minutos, en las que se presentaron los siguientes temas:

a. Riesgos psicosociales y óptimo manejo de la inteligencia emocional.

Al inicio de la primera charla se realizó una breve introducción del taller, a continuación, se ejecutó una actividad para generar confianza grupal y energizar al grupo, la cual se llamó “impulso

imaginario”; durante la primera actividad muchos docentes saltaron, bailaron, incluso muchos fomentaron la participación grupal. Consecutivamente, se inició con una explicación sobre los riesgos psicosociales, acto seguido se dividió a los docentes en grupos, platearon un ejemplo que les afecte, así como una posible solución, pasado el tiempo, en orden, lo expusieron, durante la realización de la actividad se iba resolviendo las dudas y retroalimentado los ejemplos del grupo. A continuación, se planteó como prevenir los riesgos psicosociales; mediante un óptimo manejo de la inteligencia emocional, se colocó ejemplos que suceden en la jornada laboral; posteriormente se realizó una actividad práctica de la empatía y escucha activa, llamada “Rosas y espinas”; esta actividad fortaleció la relación grupal y generó confianza; a continuación, se ejecutó un ejercicio de respiración y para finalizar se recuerda que se tendrá otra charla el día de mañana.

b. Comunicación asertiva y óptimo manejo del tiempo dentro y fuera de la jornada laboral.

Se tuvo la charla de comunicación asertiva y el manejo del tiempo en la jornada laboral, para esto se realizó una técnica de apertura, llamada “Cuatro verdades y una mentira”, se fomentó el trabajo en equipo y aportó en la cohesión grupal; posteriormente se explicó qué es la comunicación asertiva, durante el transcurso de la explicación, muchos de los docentes aportaron con ejemplos de experiencias que les había ocurrido dentro del aula de clases, tanto buenas como poco aplicadas, acto seguido se dividió a los docentes en grupos para que apliquen una técnica de comunicación asertiva.

A continuación, se planteó el óptimo manejo del tiempo dentro y fuera de la jornada laboral, se colocó un papelote al frente para anotar cuáles son estos “Ladrones del tiempo”, después para hacer más consiente a los docentes del tiempo, se realizó “El juego de los 60 segundos”, esta

actividad ayudó a que se diera importancia a gestionar el tiempo, ya que demuestra la experiencia subjetiva de este; al finalizar se recuerda que mañana será el último día del taller.

c. Vida saludable, generar hábitos y la guía de autocuidado.

Al inicio se realizó una actividad, “historias de fogón”, para fomentar el trabajo en equipo, la creatividad, la espontaneidad, la comunicación, la escucha activa y cohesión grupal; durante la realización de la actividad muchos docentes demostraron diversión; acto seguido se explicó qué es tener una vida saludable, de igual manera en cómo afecta en su salud de manera física, social y emocional, tanto dentro como fuera de la jornada laboral, después se dividió a los docentes en grupos, para plantear un ejemplo, muchos docentes se sorprendían y enfatizaron en la alimentación o el ejercicio, dejando de lado la salud mental. Por ende, se explicó en como tener una vida saludable va acompañado de generar buenos hábitos, para realizar una lluvia de ideas sobre qué consideran importante para generar hábitos.

A continuación, se entregó la guía de autocuidado en el ambiente laboral llamada “MÍMATE” la cual consiste en un resumen de lo expuesto durante todo el taller, junto con diferentes técnicas que ayudaran a fomentar, motivar y promover la participación del docente a través de diversos recursos y estrategias, hacia el aprendizaje autónomo sobre el autocuidado durante la jornada laboral.

Para finalizar y cerrar todo el taller, se colocó a los docentes en un círculo, con un ovillo de lana de ida cada uno debía mencionar que es lo que aprendieron en el taller, mientras se pasaban el ovillo creando una telaraña entre todos los docentes, cuando terminan de decir se menciona que durante el taller se ha generado una red entre todos los docentes de bachillerato la cual representa un elemento importante de bienestar para cada persona que lo necesite, de regreso el ovillo cada docente debe mencionar que aplicarían en su vida de lo aprendido durante el taller.

9.2. Correlación

En el Centro educativo privado, se obtuvo alto índice de colaboradores que presentan riesgos psicosociales elevado y muy elevado, afectando principalmente la salud ocupacional de los docentes de bachillerato, de acuerdo con el diagnóstico previamente realizado es debido a la carga excesiva de trabajo a cumplir en cortos periodos de tiempo, mantienen las altas demandas psicológicas, así como la escasez de relaciones y apoyo social.

Durante la realización del taller se realizaron diferentes actividades que fomentaron el trabajo en equipo, fortaleciendo las relaciones entre los participantes, mediante la promoción de confianza, empatía, escucha activa y cohesión grupal como método de prevención frente a los problemas psicosociales, creando redes de apoyo y así promover buena salud mental.

Relacionando lo antes mencionado en la guía de autocuidado “MÍMATE”, se colocó las principales herramientas y técnicas para que su fortalecimiento sea de óptimo uso para los docentes, lo siguiente fue añadido a la guía de autocuidado:

a. Óptimo manejo de la inteligencia emocional:

Disminuir las demandas psicológicas que producen exigencias emocionales al reprimir sentimientos mediante la identificación y regulación de las emociones con el uso de técnicas como diario de sentimientos, rueda de la vida, ejercicios de respiración/relajación y uso de aplicaciones tecnológicas como “Yana” la cual consiste en apoyar en la regulación de emociones a través de estrategias de la terapia Cognitivo - Conductual.

b. Fortalecer la comunicación asertiva:

Para fortalecer las capacidades, mejorar las relaciones y el apoyo social, se planteó técnicas como la técnica del sándwich, disco rayado, hablar desde el yo, refuerzo de palabras asertivas y la técnica de clarificación.

c. Óptimo manejo del tiempo en la jornada laboral:

Mitigar el uso inadecuado del tiempo durante la jornada laboral, se promoverá herramientas como la caja de Eisenhower y el tablero Kanban; esto será utilizado para clasificar las tareas según sus prioridades y representar las etapas de la realización de la tarea, evaluando su avance.

d. Promover una vida saludable mediante la generación de hábitos:

Engloba una manera de evitar o disminuir enfermedades, así como mejorar la calidad de vida, mediante tener un registro visual de tus hábitos para medir el cumplimiento de estos a través de un calendario, visualizando el seguimiento de la realización de hábito que se desee implementar.

10. Análisis de la Información

Los riesgos psicosociales de acuerdo con Fernández-García R. (2010), son circunstancias laborales perjudiciales, las cuales están relacionadas con el tipo y contenido de la tarea, estas circunstancias afectan la vitalidad del docente, haciendo que sufra daños o desequilibrios en la salud física o psíquica, produciendo un inconformismo en las tareas asignadas o en los puestos de trabajo, dependiendo del nivel de exposición que exista ante el riesgo, estos afectan de manera temporal o permanente al docente, debido a eso, se plantea que los riesgos psicosociales se encuentran en todos los medios laborales, y por ende, todos nos encontramos expuestos a estos, sin importar el cargo que desempeñe.

Charria V. H., Sarsosa K. V. y Arenas F. (2011), agregan que los factores psicosociales, al estar expuestos en gran intensidad a circunstancias de riesgo, producen significativamente alteraciones negativas en la salud de los colaboradores, generando altos niveles de estrés, afectando en grados físico, social o psicológico. Estos factores de riesgo psicosocial con el pasar del tiempo han tenido más importancia dentro de las organizaciones y al tener una afectación en la salud de los trabajadores se ha podido evidenciar su impacto.

Es importante mencionar los tres factores de riesgo elevados y muy elevados, los cuales afectan principalmente a la salud ocupacional, de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012) son:

- a) Carga de trabajo: Se considera elevada cuando hay una labor que requiere de un exceso de esfuerzo mayor del normal, ocasionando dificultades al momento de realizar la tarea. Este riesgo se encuentra asociado a la carga excesiva de trabajo a cumplir en cortos periodos de tiempo, o a una falta de trabajo. También valora la atención que requiere la tarea, esta

atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo requerido para procesar la información que se recibe, así como también directamente afecta a la cantidad de trabajo que los colaboradores deben afrontar o resolver diariamente y la dificultad que supone el desempeño de las tareas.

- b) Demandas psicológicas: Se refiere a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se hace frente en el trabajo, tales como demandas de naturaleza cognitiva y demandas emocionales. Las exigencias cognitivas están definidas por el grado de presión y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas, ya sea en el procesamiento de información proveniente del entorno o el sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, por causa de lo mencionado, el sistema cognitivo se ve comprometiendo en mayor o menor medida, asimismo se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones del trabajador, este esfuerzo va dirigido a reprimir sentimientos o emociones, debiendo mantener una postura para dar respuesta a las demandas del trabajo; las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación y compromiso en las diferentes situaciones laborales que se derivan de las relaciones interpersonales producidas en el trabajo; otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional.
- c) Relaciones y apoyo social: Se refiere a aquellos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas dentro del entorno laboral, por consiguiente el concepto de apoyo social es un factor moderador del estrés, en el cual se estudia la posibilidad de contar con apoyo instrumental o proveniente de otras personas del entorno de trabajo, estos pueden ser jefes o compañeros, logrando

aportar de manera significativa para realizar adecuadamente la tarea, es importante mencionar que las relaciones entre personas pueden ser de diferente origen, frecuencia e intensidad, ya sea debido a situaciones conflictivas que pueden ocasionar distintas formas de violencia o conflictos personales, ante las cuales la institución no ha adoptado ciertos protocolos de actuación.

Al realizar la aplicación del método F-Psico 4.0 a los docentes de bachillerato del centro educativo privado de Quito, se obtuvieron los siguientes datos, en tres de los cuatro factores, permitiendo determinar los distintos niveles de riesgo representados gráficamente.

Figura 1.

Tasa de participación real del F-Psico 4.0 de los docentes de bachillerato.

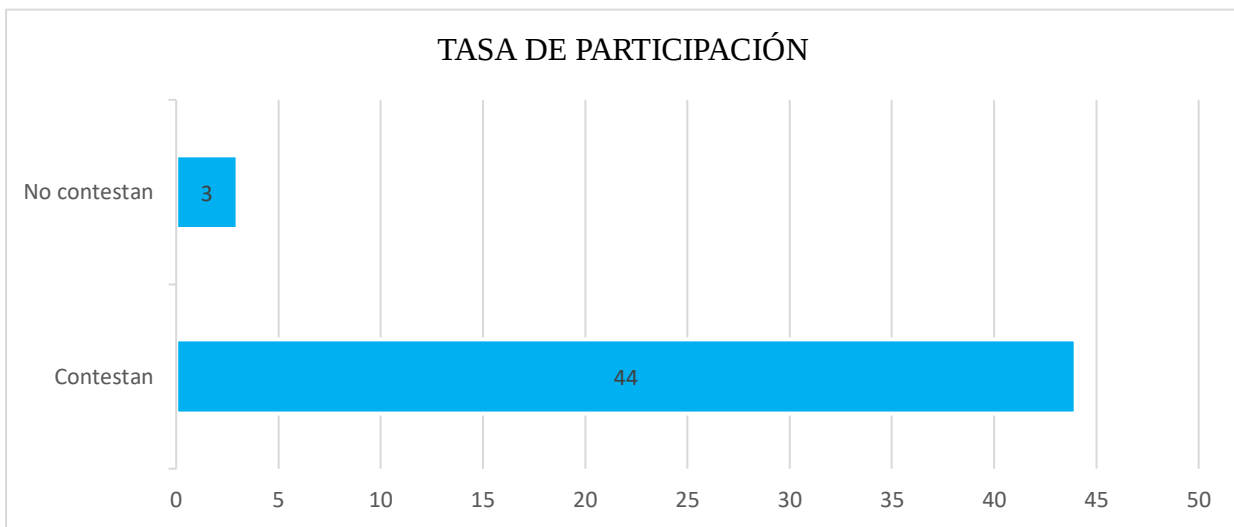


Figura 2.

Tasa de participación real del sexo de los docentes de bachillerato.

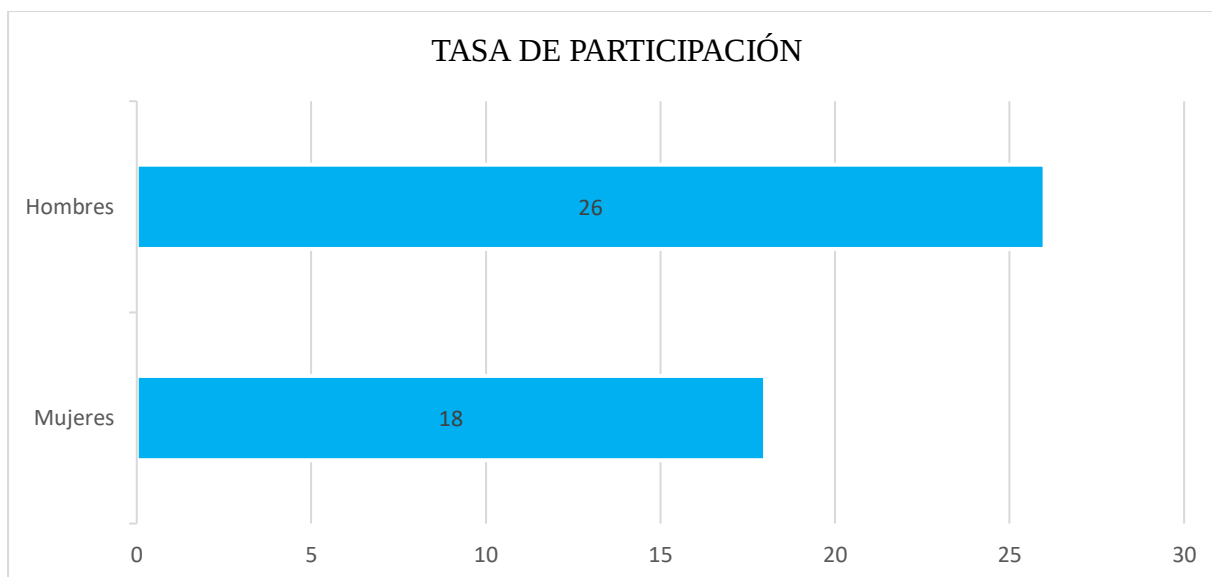
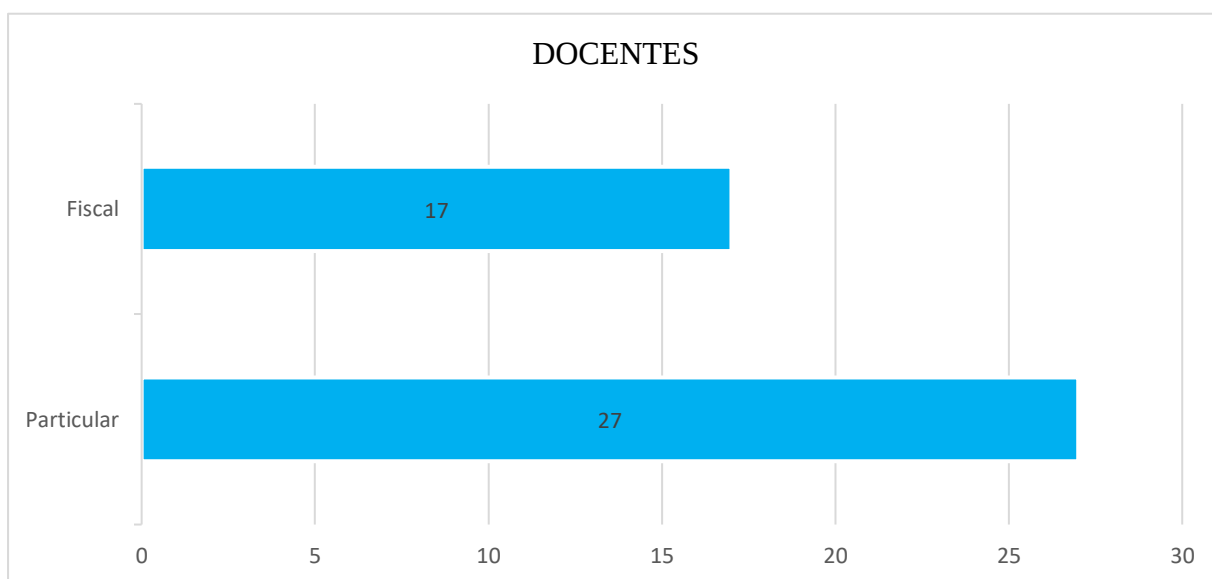
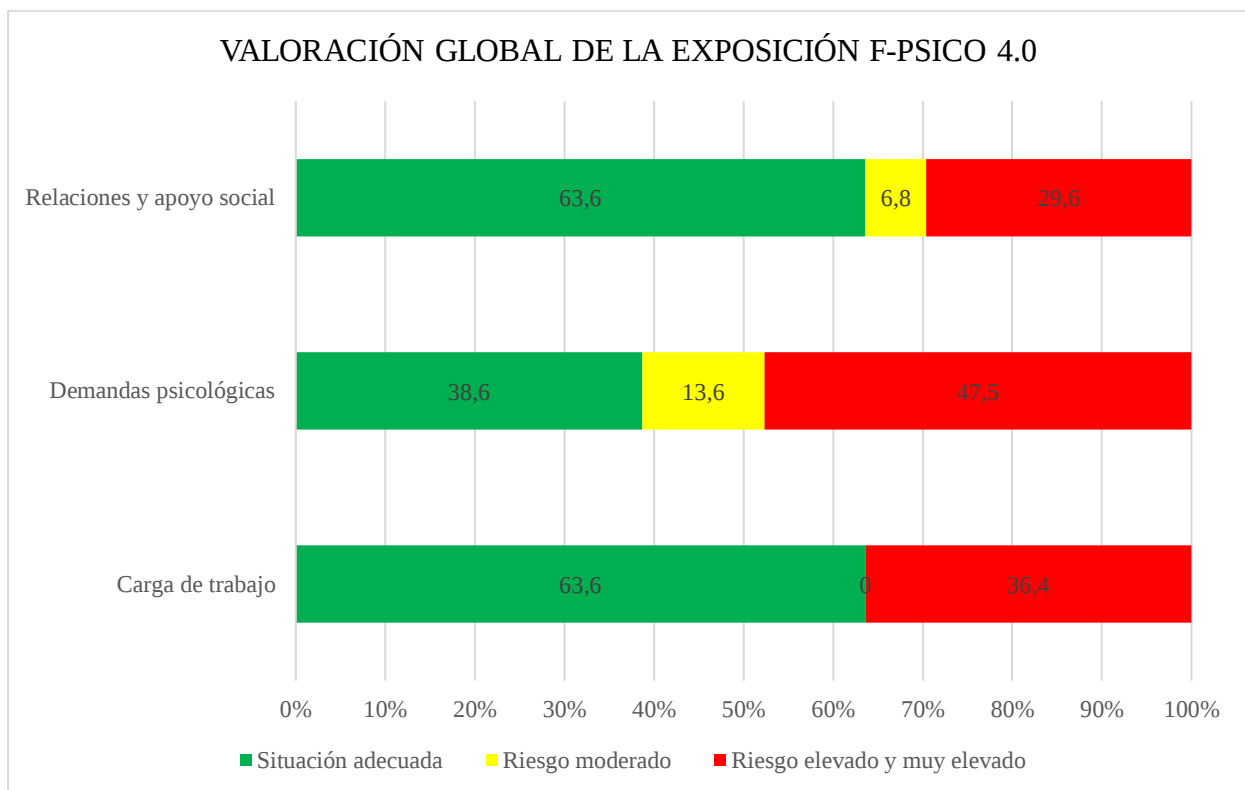


Figura 3.
Tasa de participación real del tipo de docentes de bachillerato.



Se muestra la figura resumen del nivel de exposición de docentes de bachillerato para los 3 factores que tomaremos del método F-PSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis:

Figura 4:
Valoración global resumen de la exposición F-PSICO 4.0



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del diagnóstico realizado en junio de 2022.

Nota: Para representar los riesgos psicosociales elevado y muy elevado se realizó una suma de los resultados de estos índices.

Carga de Trabajo: El 25% de los colaboradores mantienen un riesgo muy elevado, mientras que el 11,4% tienen un riesgo elevado asociado a la *carga de trabajo*, lo que corresponde a:

Figura 5.

Nivel de riesgo psicosocial en el factor de riesgo Carga de Trabajo (CT) de acuerdo con F-PSICO 4.0

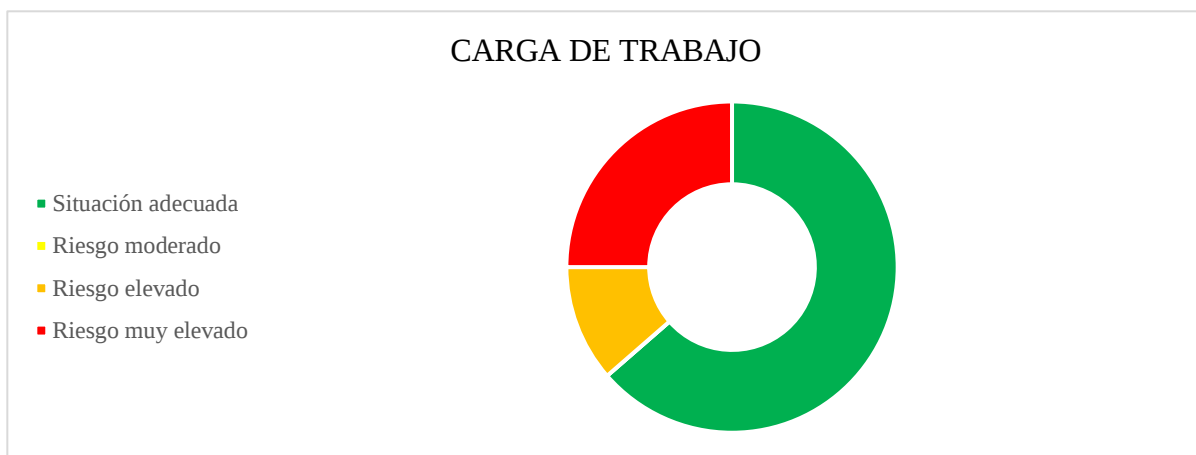


Tabla 4.

Cantidad de docentes con riesgo Carga de Trabajo (CT) de acuerdo con F-PSICO 4.0

Cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	0	5	11

Fuente: Tomado del informe agrupado de resultados F-PSICO 4.0

Demandas psicológicas: El 31,9% de los colaboradores mantienen un riesgo muy elevado, mientras que el 15,9% tienen un riesgo elevado asociado a las *demandas psicológicas*, lo que corresponde a:

Figura 6.

Nivel de riesgo psicosocial en el factor de riesgo Demandas psicológicas (DP) de acuerdo con F-PSICO 4.0

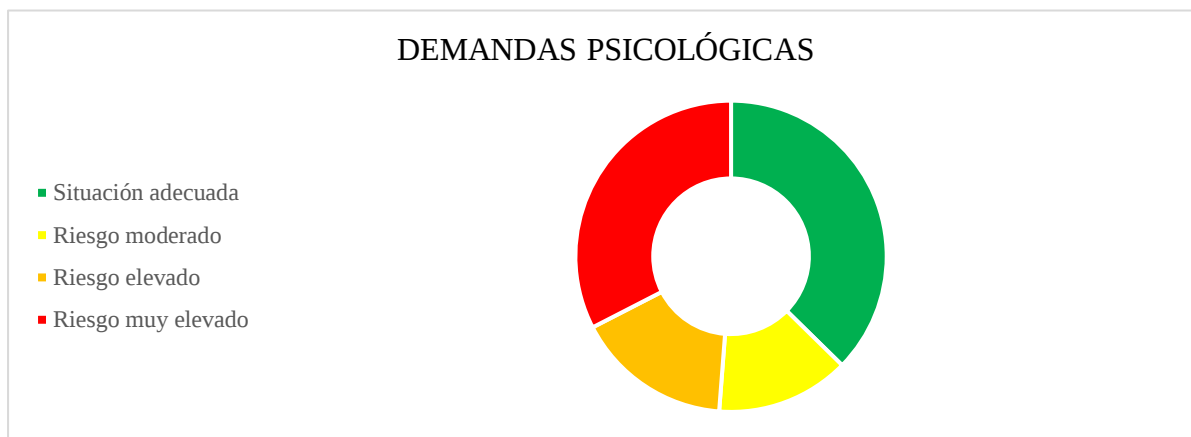


Tabla 5.

Cantidad de docentes con riesgo en Demandas Psicológicas (DP) de acuerdo con F-PSICO 4.0

Cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	6	7	14

Fuente: Tomado del informe agrupado de resultados F-PSICO 4.0

Relaciones y apoyo social: El 22,8% de los colaboradores mantienen un riesgo muy elevado, mientras que el 6,8% tienen un riesgo elevado asociado a las *demandas psicológicas*, lo que corresponde a:

Figura 7.

Nivel de riesgo psicosocial en el factor de riesgo Relaciones y apoyo social (RAS) de acuerdo con F-PSICO 4.0

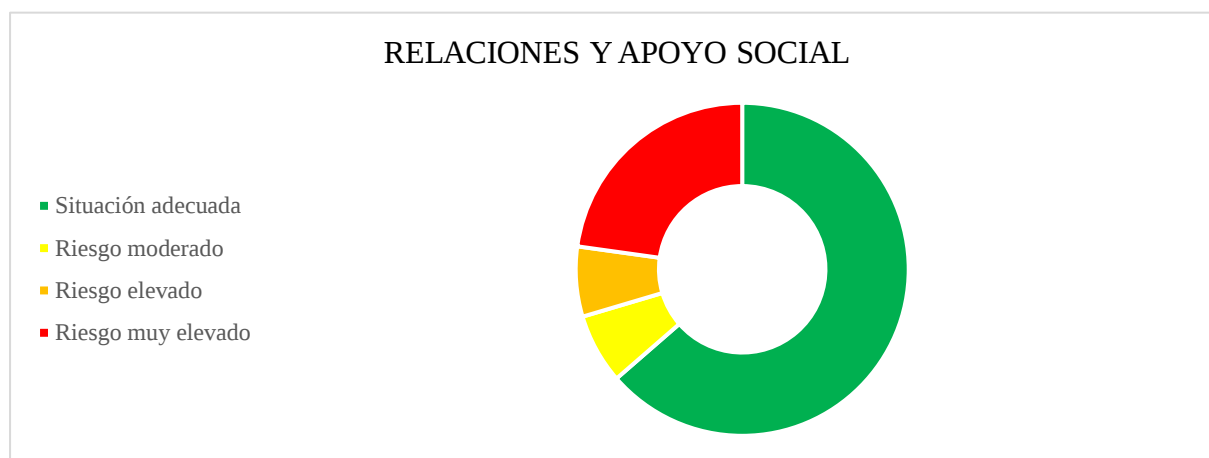


Tabla 6.
Cantidad de docentes con riesgo en Demandas Psicológicas (DP) de acuerdo con F-PSICO 4.0

Cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	3	3	10

Fuente: Tomado del informe agrupado de resultados F-PSICO 4.0

Los datos obtenidos dan cuenta de un alto índice de colaboradores que presentan riesgos psicosociales elevado y muy elevado, en los siguientes factores:

- Carga de trabajo: el 36,4% de los participantes tiene inconvenientes con la carga de trabajo.
- Altas demandas psicosociales: el 47,5% de personas mantienen altas demandas psicosociales.
- Repercusiones en las relaciones y apoyo social: el 29,6% tiene repercusiones en las relaciones y apoyo social por causas de su trabajo.

Una de las principales causas en los factores de riesgo psicosocial expuestos en el párrafo anterior, es debido a un aumento repentino de la jornada laboral, cargas de trabajo excesivas en cortos

periodos de tiempo, además se encuentran expuestos a situaciones de impacto emocional, exigencias contradictorias, baja autonomía laboral, falta de claridad en las funciones del colaborador, por ende existe una comunicación ineficaz así como falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo.

En consecuencia, afecta la salud de los colaboradores tanto de manera física como psicológica, ya que ocasiona estrés constante durante la jornada laboral, dificultad para desconectarse del trabajo, así como para concentrarse en este, mala calidad en el desempeño del trabajo, alteraciones emocionales y ocultación de emociones ante superiores.

Segunda Parte

1. Justificación

Este proyecto de intervención busca anticiparse a la aparición de factores de riesgo psicosocial que generen estrés laboral, enfermedades profesionales tanto a largo como a corto plazo, así como deficiencia en el desempeño laboral de los docentes de un colegio privado de la ciudad de Quito, las instituciones podrán fortalecer elementos que afectan a la organización, como la cultura organizacional, el engagement y el clima laboral.

De acuerdo con Álvarez F. (2006), los riesgos psicosociales dentro del campo laboral se definen como las condiciones encontradas durante la interacción del individuo con el medio profesional, por consiguiente estos se relacionan directamente con la organización, el contenido y la tarea del trabajo; de igual forma se debe tomar en cuenta sus diferentes contextos, tanto dentro como fuera de la organización, ya que tienen la capacidad de afectar el bienestar y la salud del docente, es por esto que los riesgos psicosociales pueden afectar en los diversos niveles de salud, con alteraciones fisiológicas y psicológicas. Sin embargo, aunque los factores de riesgo psicosocial están dispuestos a provocar daños a la salud de los trabajadores, estos también pueden influir positivamente en la satisfacción y por consecuencia en el rendimiento del trabajador.

Considerando que cada día aparecen nuevas investigaciones sobre el autocuidado, los profesionales que atienden a la población que presentan riesgos psicosociales deben mantenerse en permanente actualización.

En el Centro educativo privado donde se realizó el diagnóstico para una posterior intervención, durante esta intervención se presentan las propiedades psicométricas del instrumento de valoración de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012),

denominado F-PSICO 4.0, en el cual se evidenciaron tres principales factores con riesgos elevados y muy elevados que son:

Carga de trabajo: el 36,4% de los participantes tiene inconvenientes con la cantidad de trabajo, excesiva presión temporal, la dificultad, así como realizar multitareas y sobre esfuerzo de atención, en el F-Psico 4.0 valora la carga de trabajo a partir de las presiones de tiempos, valorando los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
- Tiempo de atención (Ítem 21)
- Intensidad de la atención (Ítem 22)
- Atención de múltiples tareas (Ítem 27)
- Interrupciones (Ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)
- Cantidad de trabajo (Ítem 26)
- Dificultad del trabajo (Ítem 28)
- Necesidad de ayuda (Ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

Altas demandas psicosociales: el 47,5% de docentes mantienen elevados grados de presión, esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador durante el desempeño de sus labores, debido a esto, el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor medida en función de las

exigencias del trabajo, 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 33 d)
- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)
- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)
- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

Repercusiones en las relaciones y apoyo social: el 29,6% tiene repercusiones en las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo, las relaciones entre personas pueden ser de diferente origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distintas formas de violencia o conflictos personales. Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)
- Calidad de las relaciones (Ítem 17)
- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)
- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)
- Exposición a discriminación (Ítem 20)

Entre las causas que generan los problemas antes enunciados se encuentran:

- Trabajo fuera del horario habitual.
- Cargas de trabajo excesivas dentro del horario laboral.
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.
- Exposición a situaciones de impacto emocional.
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros.

Por otro lado, entre los efectos que el problema está generando a los colaboradores del centro educativo se encuentran:

- Estrés constante.
- Alteraciones del sueño
- Alteraciones emocionales
- Falta de atención
- Mala calidad en el desempeño de trabajo
- Alteraciones en las capacidades cognitivas
- Relaciones y apoyo social.

El presente proyecto de intervención desarrollará herramientas para mejorar el desempeño laboral de los docentes, mediante una propuesta interventora de primer nivel en espacios de psicoeducación y promoción del autocuidado, ya que, al emplear los conocimientos teóricos

existentes sobre los factores de riesgo psicosocial, se logrará aplicar herramientas psicoeducativas como talleres, ejercicios prácticos, focus group y una guía de autocuidado.

2. Caracterización de los beneficiarios

El proyecto de intervención se realizará en un centro educativo privado ubicado en el sector norte de la ciudad de Quito; este Centro privado atiende aproximadamente 2 017 estudiantes en educación básica superior y bachillerato, cuenta con 107 colaboradores, cuyas edades se encuentran alrededor de los 18 y 60 años.

En el proyecto de intervención participaron 47 docentes de bachillerato, todos cuentan con contrato indefinido y los beneficios dictados por la ley.

3. Interpretación

Durante la realización se buscó la relación entre los riesgos psicosociales y desempeño laboral y promover herramientas de autocuidado claves para el fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores del centro educativo, mediante una adecuada aplicación de la inteligencia emocional y una comunicación asertiva para favorecer una vida saludable en los docentes.

Se realizó una valoración global resumen del nivel de exposición en el F-Psico 4.0 de los factores de los riesgos psicosociales, ubicados en el gráfico número cuatro, en esta valoración se identifica una relación negativa entre los riesgos psicosociales y desempeño laboral, demostrando altos niveles de riesgo elevado y muy elevado en los docentes de bachillerato. Es decir, a mayores riesgos psicosociales, el desempeño laboral disminuye.

4. Principales logros de aprendizaje

La siguiente intervención de primer nivel tuvo como objeto de estudio a los docentes de bachillerato del centro educativo privado de la ciudad de Quito, identificando los factores de riesgo psicosocial que presentan, lo cual en ocasiones obtienen un bajo rendimiento en el desempeño del rol.

El F-Psico 4.0 permitió medir y determinar el nivel de riesgo psicosocial, los cuales son presentados en tres factores que son: carga de trabajo, relaciones y apoyo social y demandas psicosociales.

Mediante la herramienta de forms en Microsoft office, se logró aplicar el cuestionario del F-Psico 4.0, para luego ingresarlo en la aplicación y se realice la tabulación con el programa; obteniendo información sobre 9 factores de riesgo psicosocial, mientras que la variable ambiente laboral se emplean fuentes secundarias de investigación bibliográfica.

Conclusiones

- Los principales factores de riesgo psicosocial existentes en el Centro Educativo Privado de Quito han afectado de manera particular a los docentes de la institución, como se ha detallado con anterioridad, que son agentes nocivos y que han deteriorado paulatinamente las funciones de los profesores, en el ámbito desempeño personal y familiar, lo que concluye que los factores de riesgo psicosocial influyen en la calidad de gestión de cada uno de los docentes.
- Los riesgos psicosociales que se presentan en el personal docente como cambios sociales, físicos, conductuales y carga mental, estrés, depresión y ansiedad afectan directamente al ámbito y desempeño laboral.
- Las causas que se observan en la existencia de riesgos psicosociales son la inexistencia de canales de comunicación para una comunicación asertiva, deficientes herramientas para el manejo de inteligencia emocional y relaciones interpersonales.
- Si se crea herramientas para la prevención de riesgos psicosociales como terapias de relajación, pausas activas y canales de comunicación podrá mejorar el ambiente y desempeño de los docentes.
- La valoración ha determinado que el ambiente influye en el desempeño laboral del personal, ya que se ha visto afectado por causa de los factores psicosociales y si se realiza los cambios adecuados beneficiará tanto al clima laboral, como al desempeño de cada uno de los docentes.

Recomendaciones

Con el objetivo de desarrollar herramientas para mejorar el desempeño de los docentes a través de una propuesta de intervención de primer nivel se proponen las siguientes recomendaciones.

- Realizar revisiones periódicas de la afectación de los factores de riesgo psicosocial, para poder realizar un control o minimización del daño que afecte el desempeño laboral en los docentes.
- Implementar estrategias que establezcan un ambiente y clima laboral óptimo, mediante la prevención de riesgo en los factores psicosociales que afectan desfavorablemente a la salud del docente.
- La institución educativa al encontrar un alto índice de afectación en factores de riesgo psicosocial debe implementar un plan de acción a mediano y largo plazo que mejore o prevenga las acciones de riesgo psicosocial.
- Realizar una evaluación individual del nivel de afectación para localizar los posibles actos dañinos o problemas que los colaboradores mantengan en el desempeño de su trabajo para poder tomar acciones con relación a los mismos e impedir un avance en el deterioro de la salud.
- Establecer planes y capacitaciones a los docentes para prevenir los riesgos psicosociales, así como fomentar la participación en distintas áreas receptando sus sugerencias, promoviendo la delegación y la responsabilidad en actividades individuales y de grupo.

Referencias Bibliográficas

- Aamodt, M. G., Ramos, A. N., Ponce, L. R., & Contreras, R. C. (2010). Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado.
- Ansoleaga, E., & Urrea, M. (2015). Efectos del riesgo psicosocial laboral en la salud mental de funcionarios del Servicio Médico Legal de Chile. *trabajo*, 16(18), 19.
- Apaza Jara, F. B. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas–Cusco, 2018.
- Bastida Aramburu, R. (2013). Factores de riesgo psicosocial a través del método FPSICO en una empresa de automoción navarra.
- Castro Vázquez, P. M. (2016). El papel de los Valores hacia el trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- García, R. F. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

- Gómez Gómez, Y. Y., & Rivera López, A. M. (2019). Propuesta de intervención para controlar los riesgos psicosociales y molestias biomecánicas del cuidador terapéutico, que brinda apoyo a las personas con discapacidad múltiple en una Institución de Manizales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). NTP 926 Factores psicosociales: Metodología de evaluación. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19, 4-50.
- Leka, S., & Jain, A. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.

ANEXOS

FPSICO 4.0

INFORME AGRUPADO DE RESULTADOS

ESTUDIO: ERP_Agrupado_PERIODO 60

UNIDAD DE ANÁLISIS:

Todas

1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ERP)
3. INSTRUMENTO FPSICO 4.0
 - 3.1. Instrucciones básicas para la correcta utilización del método
 - 3.2. Requisitos de aplicación
 - 3.3. Justificación psicométrica
 - 3.4. Descripción de los factores de riesgo
 - 3.4.1. Tiempo de trabajo (TT)
 - 3.4.2. Autonomía (AU)
 - 3.4.3. Carga de trabajo (CT)
 - 3.4.4. Demandas psicológicas (DP)
 - 3.4.5. Variedad/contenido (VC)
 - 3.4.6. Participación/Supervisión (PS)
 - 3.4.7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
 - 3.4.8. Desempeño de rol (DR)
 - 3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)
 - 3.5. Interpretación de resultados
4. RESULTADOS
 - 4.1. Identificación del colectivo
 - 4.2. Datos sociodemográficos de la población
 - 4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial
 - 4.3.1. Tiempo de trabajo
 - 4.3.2. Autonomía
 - 4.3.3. Carga de trabajo
 - 4.3.4. Demandas psicológicas
 - 4.3.5. Variedad / contenido
 - 4.3.6. Participación / supervisión
 - 4.3.7. Interés por el trabajador / compensación
 - 4.3.8. Desempeño del rol
 - 4.3.9. Relaciones y apoyo social

1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo."

Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose sin embargo el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así por ejemplo podemos citar la revisión de Cox y Griffiths en 2005 que los definen como "aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico".

Dadas las variables que comprenden, (diseño y contenido de las tareas, funciones desarrolladas, relaciones interpersonales en el trabajo...) es común utilizar las expresiones "organización del trabajo" y "factores organizativos" como equivalentes de la expresión "factores psicosociales" para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud.

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede conllevar alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...) o psicológicas tanto a nivel conductual (conductas de riesgo, adicciones, agresividad, aumento de errores, enlentecimiento, etc...), cognitivo (dificultad de concentración, pérdida de memoria, disminución de la discriminación de señales, etc.) como emocional (depresión, ansiedad, miedo, ira, etc.). Estos efectos pueden obedecer a una inadecuación de los factores psicosociales directamente o a la interacción de éstos con otros factores (por ejemplo, el entorno físico).

Para el estudio de los factores psicosociales y el estrés laboral existen distintos enfoques teóricos, siendo un elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. "Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador"

Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.

Por otra parte debemos destacar que los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende que una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos.

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.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias. Así pues, los factores psicosociales pueden afectar la motivación y la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta. 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.

Por ello, se ha optado por el cuestionario como técnica de recogida de datos, ya que permite identificar, en una situación concreta, aquellos aspectos del trabajo que suponen una amenaza para la mayoría de las personas. Para su diseño se han observado los requisitos exigidos para la elaboración de este tipo de instrumentos. Puede consultarse información más detallada en el apartado referido a la justificación estadística.

2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

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. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

Otro elemento a considerar es la dificultad de objetivar la percepción de una situación como estresante y determinar la magnitud del riesgo. No es fácil establecer una categorización del riesgo psicosocial ya que para ello sería necesario definir de manera operativa los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo, para la organización) y establecer relaciones.

Por todo ello, en el momento de plantear una evaluación del riesgo psicosocial deberán tenerse en consideración los diversos elementos que entran en juego: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

Para obtener más información sobre las etapas o fases de la evaluación de riesgos psicosociales consultar la [NTP 450](#) y la [NTP 702](#).

3. INSTRUMENTO FPSICO 4.0

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de *F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales*. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT desarrollada en la [NTP 443](#) y puesta al día en la [NTP 926](#). El F-Psico está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel.

3.1 Instrucciones básicas para la correcta utilización del método

El ámbito para la utilización de este método es, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. No obstante, deberá estudiarse la adecuación de este método a la organización y a los objetivos preventivos que se pretendan alcanzar en cada caso (evaluación inicial del riesgo psicosocial, comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de condiciones de trabajo, etc.).

Aunque a partir de este método es posible obtener resultados de los trabajadores tanto individual como colectivamente, se desaconseja cualquier utilización de datos individualizados, debido a la naturaleza de la información que se trata obtener. Y esto tanto porque el objetivo de este método implica el trabajo con datos colectivos como por garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores y por razones deontológicas. Así pues, se recomienda establecer las unidades mínimas de análisis a partir de variables como el departamento, el sector o una determinada categoría profesional.

Aunque éste es un método de evaluación de las condiciones psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que posibiliten la optimización de los recursos humanos y, por ende, de la organización. Así pues, el interés primordial es la utilidad práctica de esta herramienta diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en el ámbito psicosocial.

3.2 Requisitos de aplicación

Según lo establecido en el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, para la aplicación de este método es preciso contar con una formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Además, dicho técnico deberá disponer de conocimientos especializados en Psicología del trabajo.

Para su utilización son precisos conocimientos sobre aplicación de cuestionarios así como de estadística básica (interpretación de datos, muestreo,...) y un conocimiento profundo de la empresa en donde va a ser utilizado.

Previamente a la aplicación del cuestionario, es imprescindible haberse planteado una serie de cuestiones.

En primer lugar cabe destacar la identificación previa de posibles riesgos en función de las exigencias de la tarea (por ejemplo, elevadas exigencias intelectuales, trabajo aislado, posible

exposición a violencia externa) o de algunos aspectos organizativos (por ejemplo, trabajo en cadena, turnicidad, especialmente si incluye el trabajo de noche, etc.).

En caso de que se identifique la existencia de algún riesgo específico en el ámbito psicosocial, deberá comprobarse si se han tomado las medidas oportunas dirigidas a controlar estas situaciones y qué eficacia han tenido.

También debe comprobarse la existencia de procedimientos formales dirigidos a gestionar posibles situaciones de violencia.

Asimismo, y con el fin de poder interpretar adecuadamente los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, deberán tenerse en cuenta algunos aspectos coyunturales que pudieran acontecer como cambios en la empresa (fusiones, cambios en la estrategia de negocio, reestructuración,...) y el grado de información e implicación de los trabajadores en los mismos.

Para su aplicación deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- Las personas que respondan al cuestionario deben conocer su finalidad: diagnóstico de una situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la privacidad y el anonimato en la respuesta a fin de asegurar la sinceridad en la respuesta al cuestionario y reducir al máximo la no respuesta. Indicar que, las herramientas cuantitativas de uso colectivo, como los cuestionarios, facilitan su aplicación al total de la plantilla. El proceso estadístico de elaboración y validación del instrumento implica que, para su uso en condiciones ideales, la muestra no sea inferior a 30 personas. En cualquier caso, se trata de una recomendación, debiendo priorizarse los criterios preventivos a los estrictamente estadísticos. Independientemente del tamaño del grupo en que se aplique, los resultados siempre se expresan en los 9 factores de riesgo que mide la herramienta.
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, informando de que los resultados se ofrecen de manera colectiva. Para eliminar la posible desconfianza que pueda existir sobre anonimato de respuesta y confidencialidad de datos deberán establecerse medidas, por ejemplo, utilizar diversos ordenadores en los que se haya instalado la aplicación o empleando la opción de cifrado del archivo de las respuestas.
- Prever un sistema para ofrecer la posibilidad de aclarar las posibles dudas que puedan surgir en el momento de responder el cuestionario, garantizando a la vez el anonimato en la respuesta.
- Disponer de tiempo de dedicación específico y suficiente para contestar el cuestionario. Se recomienda que el cuestionario sea contestado de una vez en su totalidad, evitando hacerlo en diversas etapas.
- Controlar los posibles sesgos en las respuestas debidos a posibles comentarios con otras personas que pueden influir en la respuesta individual al cuestionario, no debiendo ser cumplimentado en el domicilio o cuando se disponga de tiempo libre, ya que, voluntaria o involuntariamente, pueden sesgarse las respuestas (comentarios entre compañeros, familia, ...)
- Las personas que respondan al cuestionario se hacen responsables de la veracidad de las respuestas.

- Es muy importante recordar la importancia de no dejar ningún ítem en blanco.

La utilización del método supone la aceptación de estas condiciones por parte de las personas responsables de su aplicación.

3.3 Justificación psicométrica

Para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo consultar la guía [Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSHT \(F-PSICO\)](#).

Así mismo, para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo de los cuestionarios en las versiones en catalán, euskera, gallego, inglés y español internacional consultar la guía de Adaptación del FPSICO al catalán, gallego, euskera, inglés y español internacional.

3.4 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:

3.4.1. 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 y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Así, se considera inadecuada la organización temporal que no cumple los mínimos establecidos en la legislación y que dificulta el equilibrio entre la vida laboral y los compromisos sociales y familiares.

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)

3.4.2. 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.

Se considera factor de riesgo psicosocial el hecho de tener poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos relativos a la realización del trabajo.

El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

Autonomía temporal

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- 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

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)
- Distribución de tareas (Ítem 10 b)
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
- Distribución turnos (Ítem 10h)

3.4.3. 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).

El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo.

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

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

Esfuerzo de atención

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requerida para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- 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

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben afrontar y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)
- Dificultad del trabajo (Ítem 28)
- Necesidad de ayuda (Ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

3.4.4. 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 presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. Es decir, que debe evitarse unas demandas excesivamente elevadas, pero también tareas en las que no se ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas. 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 33 d)
- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación y compromiso en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)
- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)
- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

3.4.5. 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.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con significado, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprende 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 40 c)
- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

3.4.6. Participación/Supervisión (PS)

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, 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 sólo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

La "participación" explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con 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. Cabe mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme sino que se ha dado una menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

Los ítems que comprenden este factor son:

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

3.4.7. 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 de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprendes 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 13 c)
- 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)

3.4.8. Desempeño de rol (DR)

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la ambigüedad de rol: ésta tiene que ver con la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol: hace referencia a las demandas 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 14 c)
- 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 14 f)
- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)
- Conflictos morales (Ítem 15 c)
- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

3.4.9. 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.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)
- Calidad de las relaciones (Ítem 17)
- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)
- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)
- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)
- Exposición a discriminación (Ítem 20)

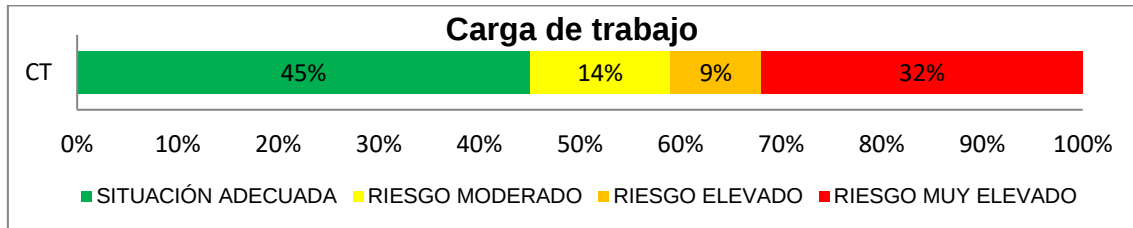
3.5. Interpretación de resultados

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad ya definidas en el apartado 3.3., se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para facilitar la interpretación de estos resultados, el programa proporciona finalmente la puntuación baremada. El objetivo fundamental es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos. Éstos niveles de riesgo se han establecido en 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 la satisfacción de los trabajadores, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad. La puntuación baremada se otorga de manera automática a partir de la Aplicación Informática (AIP), en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario, no estando disponible para terceros. Esto, permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores expuestos en cada nivel de riesgo, como puede verse en el siguiente ejemplo de representación gráfica del factor *Carga de trabajo*:



Asimismo, se incluye el número de trabajadores en cada nivel de riesgo (que se corresponde con el porcentaje de trabajadores expuestos para cada nivel) como puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	3	2	7

Estos resultados se complementan con los datos de cuatro parámetros estadísticos básicos, como en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,73	20,96	51,00

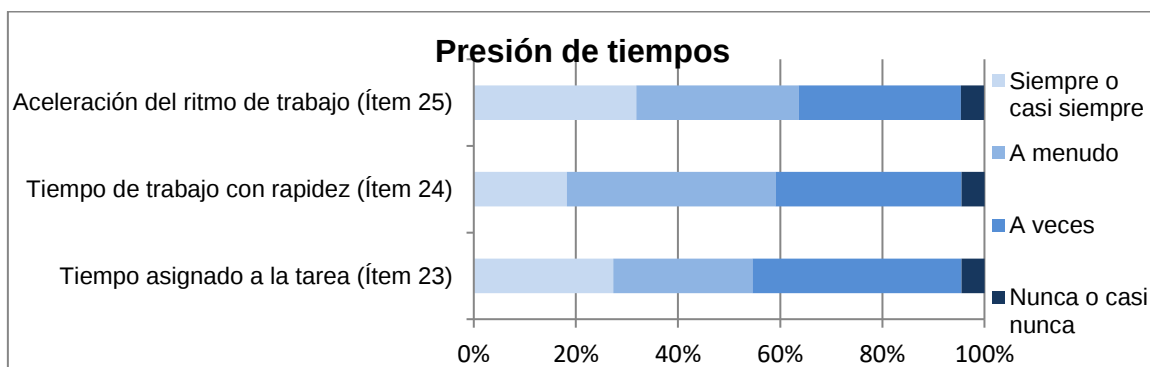
Con el objetivo de facilitar la interpretación de estas medidas de dispersión se indica que hay que tener en cuenta que el rango informa sobre el valor mínimo y el valor máximo que puede obtenerse en cada factor valorado. Hay que puntualizar que cada factor tiene un rango diferente, como puede verse en la siguiente tabla:

Factor	Rango	
	Min.	Máx.
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

Finalmente, la AIP nos facilita una información descriptiva detallada y la representación gráfica de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esto puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo* apartado *Presión de tiempos*:

Presión de tiempos

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	27,3 %	27,3 %	40,9 %	4,5 %
Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	18,2 %	40,9 %	36,4 %	4,5 %
Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	31,8 %	31,8 %	31,8 %	4,5 %



Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados y se pueda llevar a cabo una correcta evaluación.

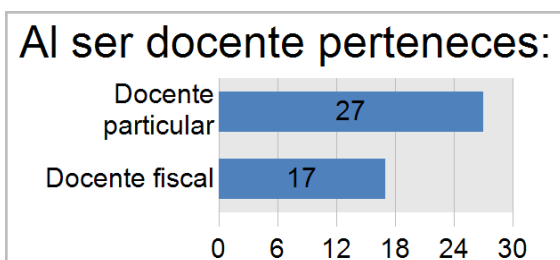
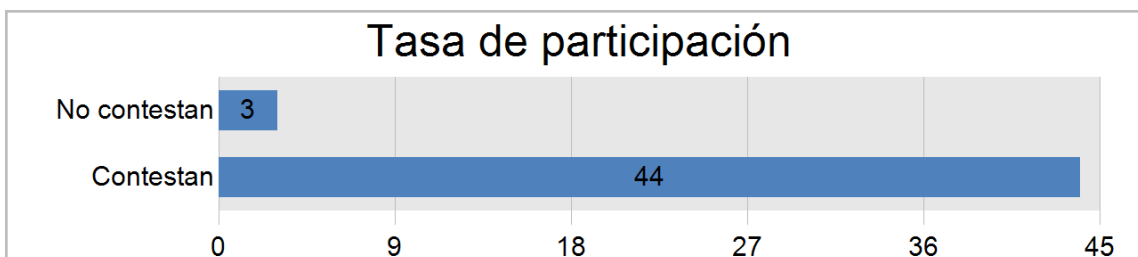
4. RESULTADOS

4.1 Identificación del colectivo

TODAS

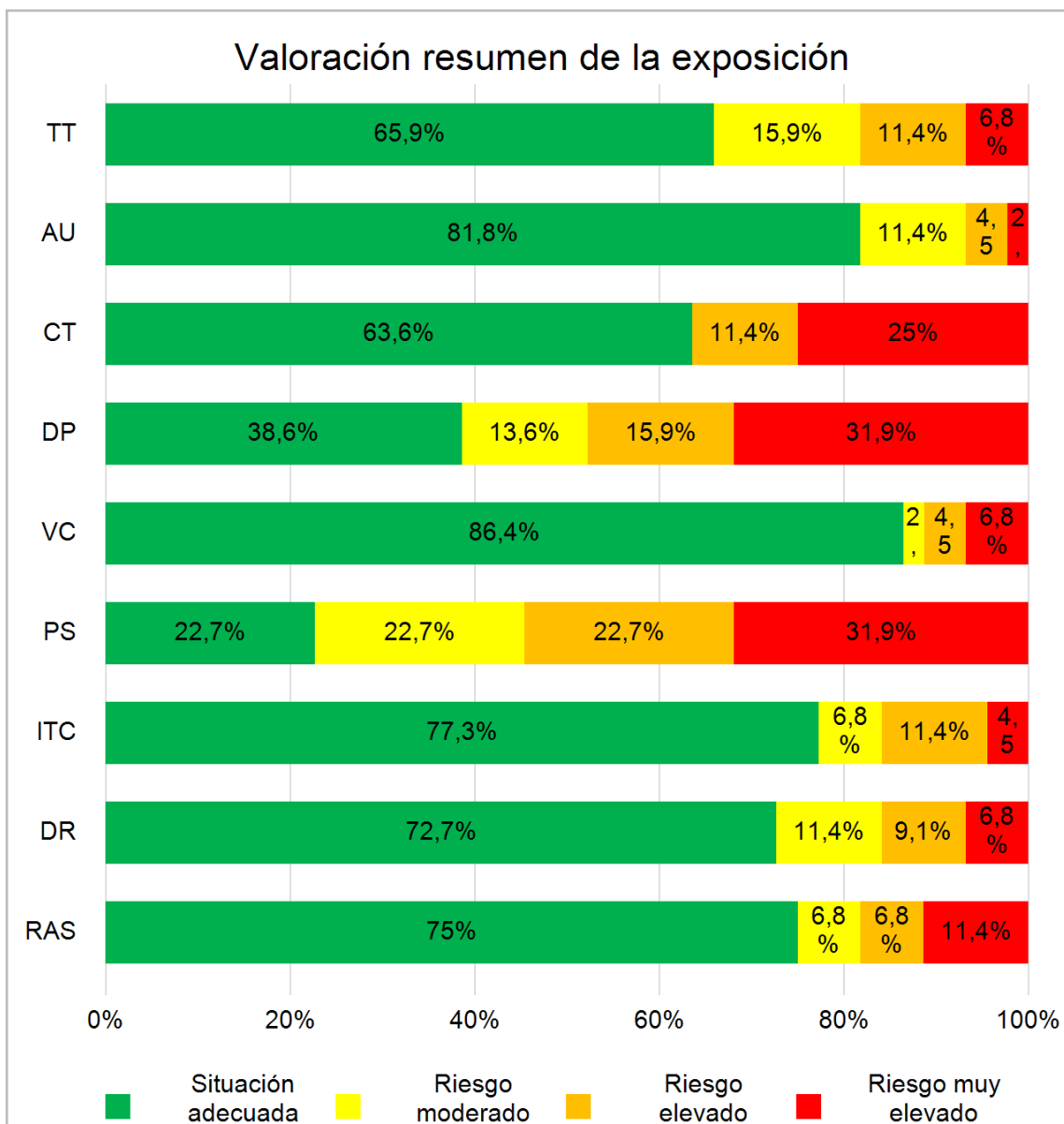
4.2 Datos sociodemográficos de la población

Se muestran los gráficos de distribución de la población por las diferentes unidades de análisis o variables independientes que se hayan definido. Asimismo, se incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general.



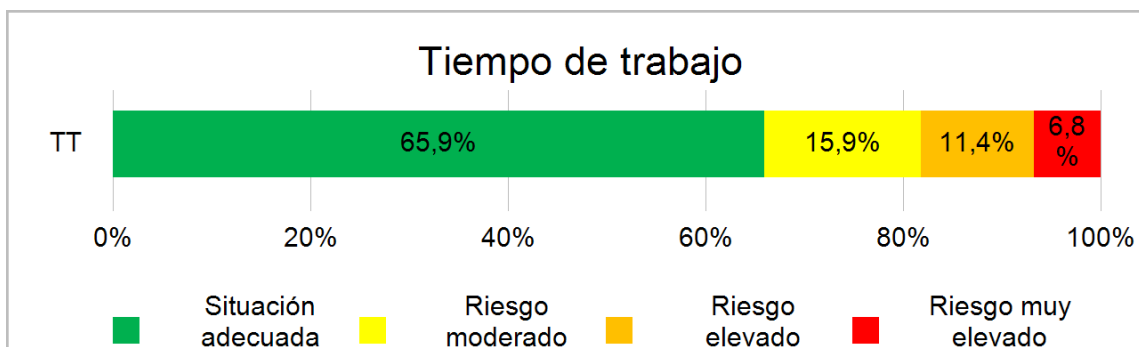
4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis: TODAS



A continuación se exponen detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

4.3.1 Tiempo de trabajo



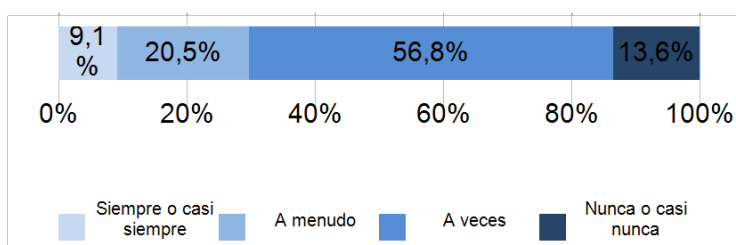
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
29	7	5	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	15,61	8,93	14,50

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

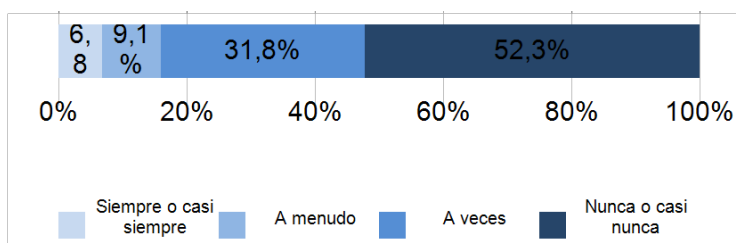
1 - ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	20,5 %
A veces	56,8 %
Nunca o casi nunca	13,6 %



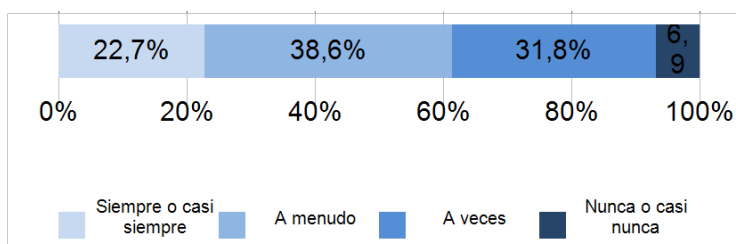
2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre	6,8 %
A menudo	9,1 %
A veces	31,8 %
Nunca o casi nunca	52,3 %

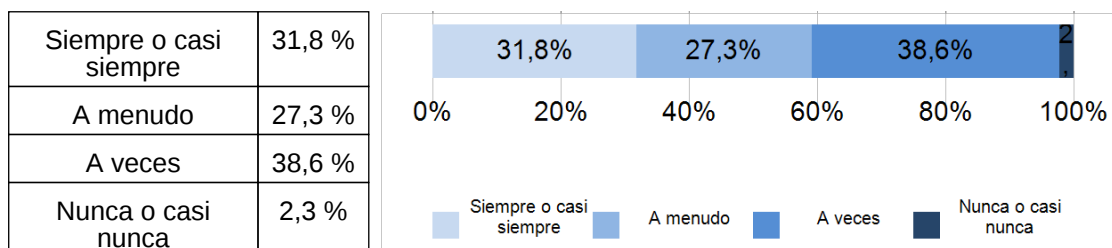


5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

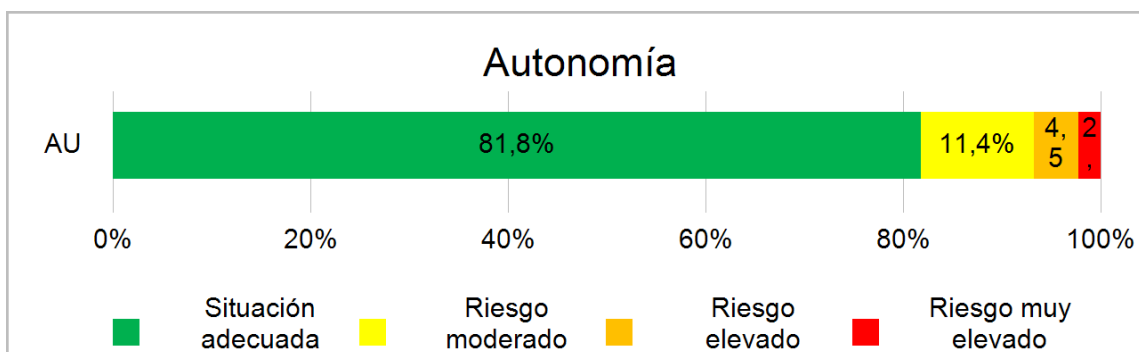
Siempre o casi siempre	22,7 %
A menudo	38,6 %
A veces	31,8 %
Nunca o casi nunca	6,9 %



6 - ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?



4.3.2 Autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
36	5	2	1

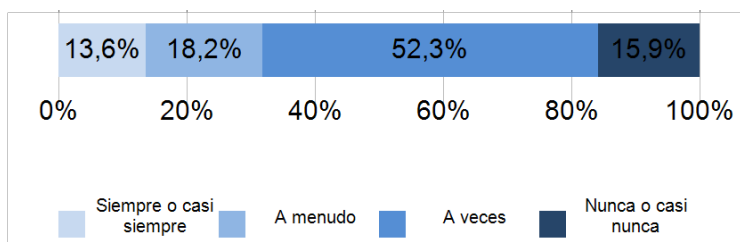
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	49,07	20,56	47,00

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Autonomía temporal

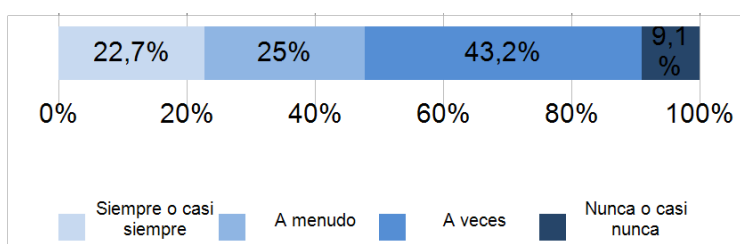
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Siempre o casi siempre	13,6 %
A menudo	18,2 %
A veces	52,3 %
Nunca o casi nunca	15,9 %



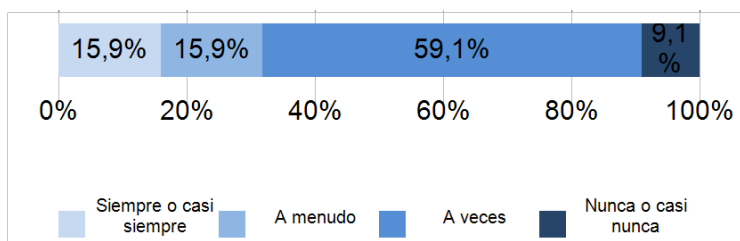
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre	22,7 %
A menudo	25 %
A veces	43,2 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



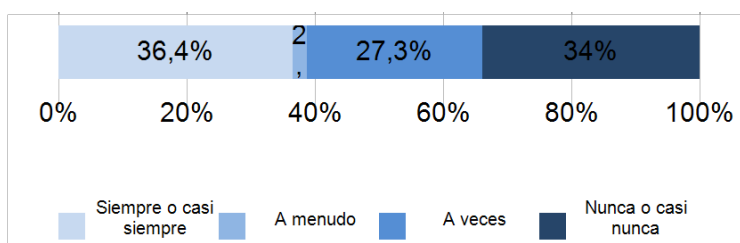
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Siempre o casi siempre	15,9 %
A menudo	15,9 %
A veces	59,1 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



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

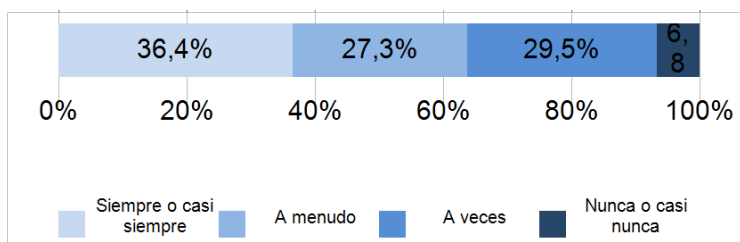
Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	2,3 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	34 %



Autonomía decisional

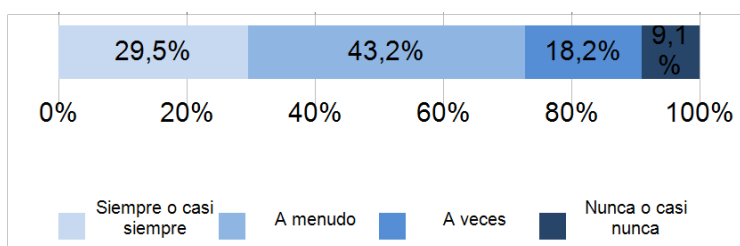
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	27,3 %
A veces	29,5 %
Nunca o casi nunca	6,8 %



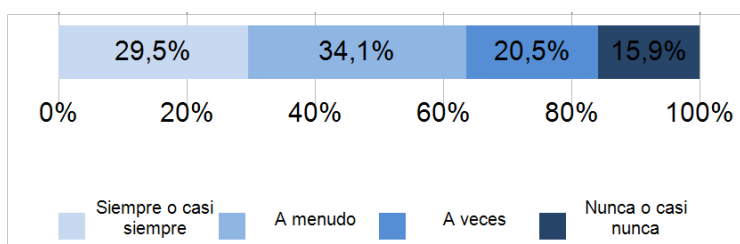
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre	29,5 %
A menudo	43,2 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



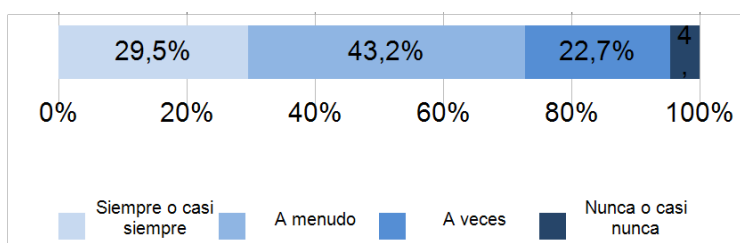
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre	29,5 %
A menudo	34,1 %
A veces	20,5 %
Nunca o casi nunca	15,9 %



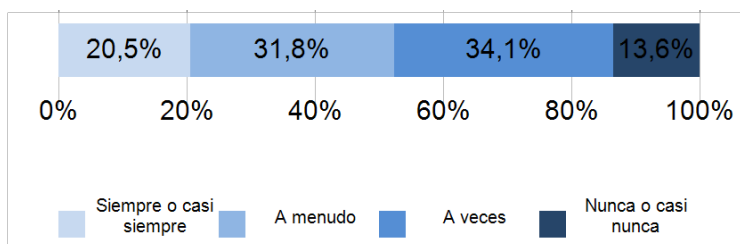
10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

Siempre o casi siempre	29,5 %
A menudo	43,2 %
A veces	22,7 %
Nunca o casi nunca	4,6 %



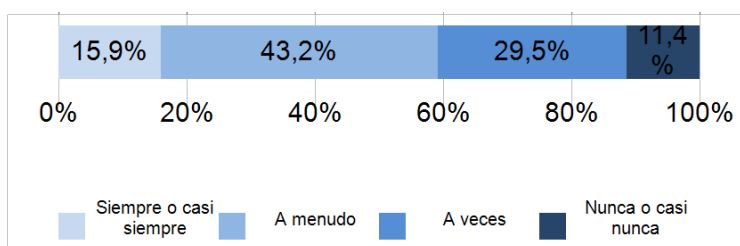
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre	20,5 %
A menudo	31,8 %
A veces	34,1 %
Nunca o casi nunca	13,6 %



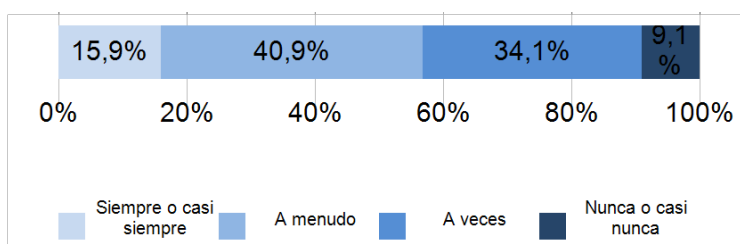
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

Siempre o casi siempre	15,9 %
A menudo	43,2 %
A veces	29,5 %
Nunca o casi nunca	11,4 %



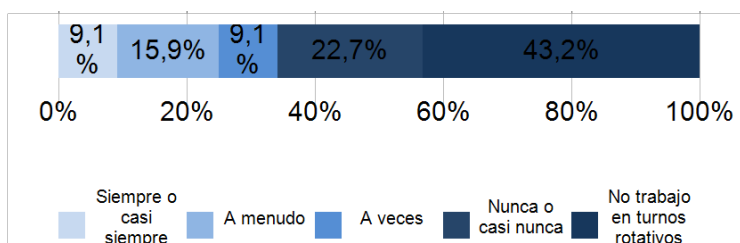
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre	15,9 %
A menudo	40,9 %
A veces	34,1 %
Nunca o casi nunca	9,1 %

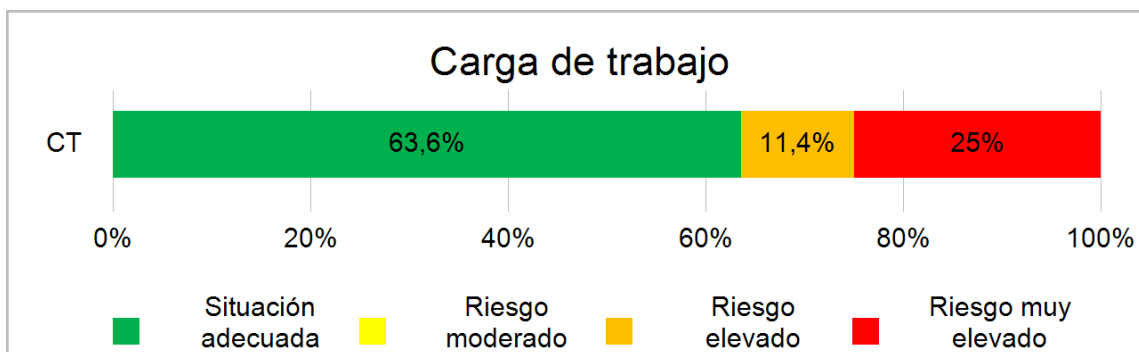


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	15,9 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	22,7 %
No trabajo en turnos rotativos	43,2 %



4.3.3 Carga de trabajo



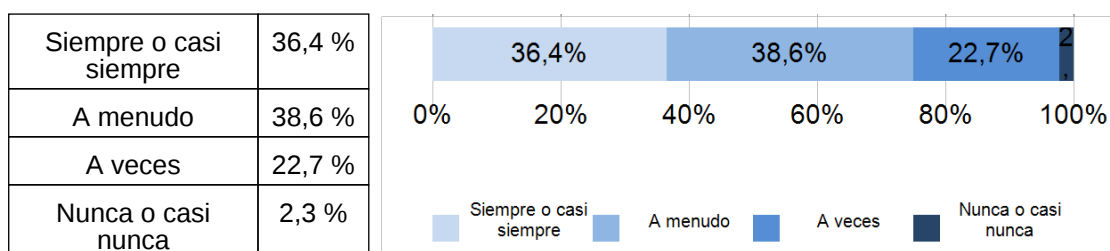
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	0	5	11

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	42,82	19,90	39,00

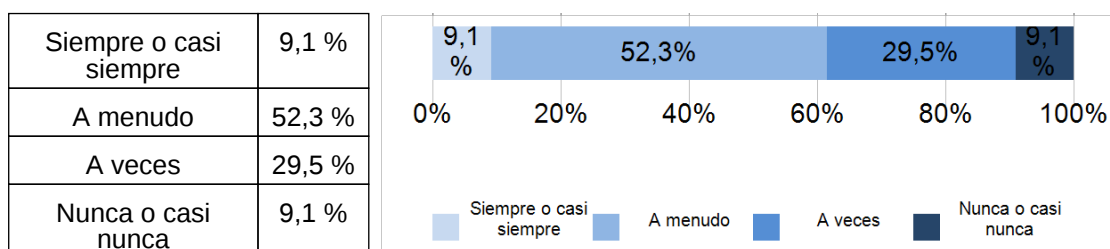
La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Presiones de tiempos

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

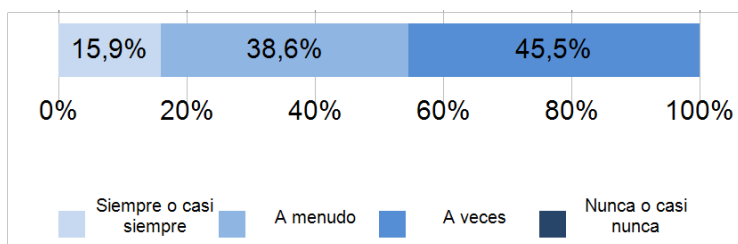


24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?



25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

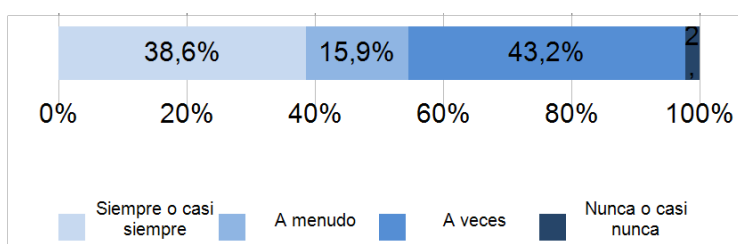
Siempre o casi siempre	15,9 %
A menudo	38,6 %
A veces	45,5 %
Nunca o casi nunca	0 %



Esfuerzo de atención

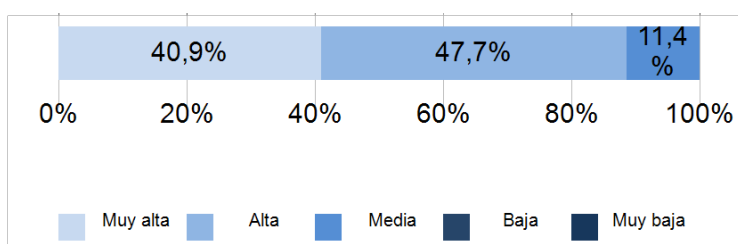
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

Siempre o casi siempre	38,6 %
A menudo	15,9 %
A veces	43,2 %
Nunca o casi nunca	2,3 %



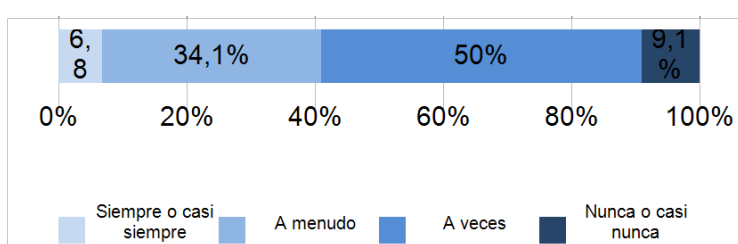
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

Muy alta	40,9 %
Alta	47,7 %
Media	11,4 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



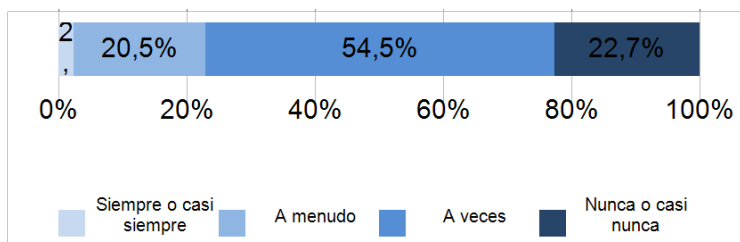
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

Siempre o casi siempre	6,8 %
A menudo	34,1 %
A veces	50 %
Nunca o casi nunca	9,1 %



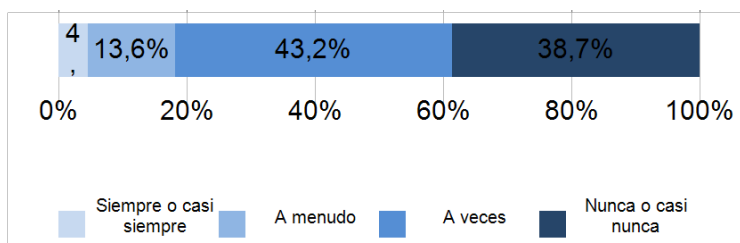
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	2,3 %
A menudo	20,5 %
A veces	54,5 %
Nunca o casi nunca	22,7 %



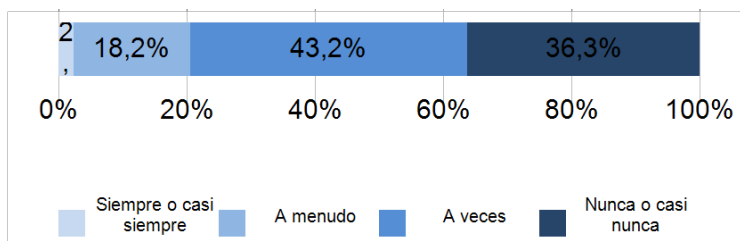
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Siempre o casi siempre	4,5 %
A menudo	13,6 %
A veces	43,2 %
Nunca o casi nunca	38,7 %



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

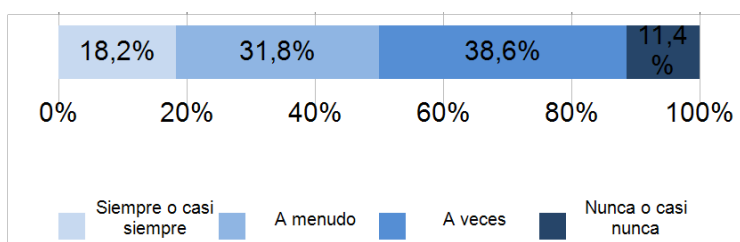
Siempre o casi siempre	2,3 %
A menudo	18,2 %
A veces	43,2 %
Nunca o casi nunca	36,3 %



Cantidad y dificultad de la tarea

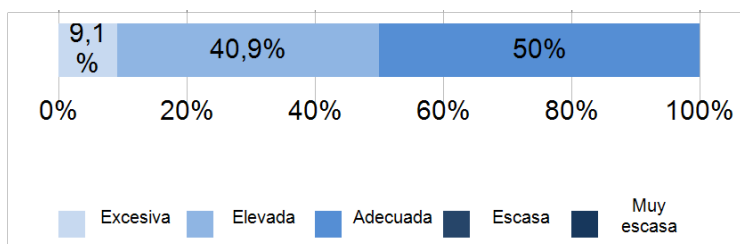
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	18,2 %
A menudo	31,8 %
A veces	38,6 %
Nunca o casi nunca	11,4 %



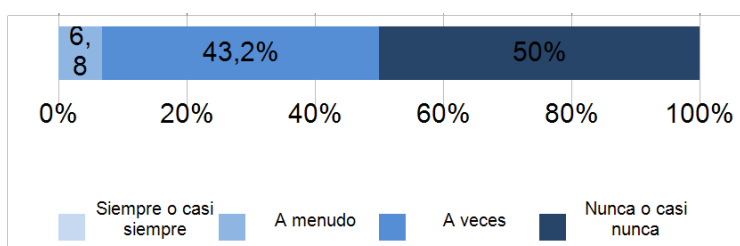
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	9,1 %
Elevada	40,9 %
Adecuada	50 %
Escasa	0 %
Muy escasa	0 %



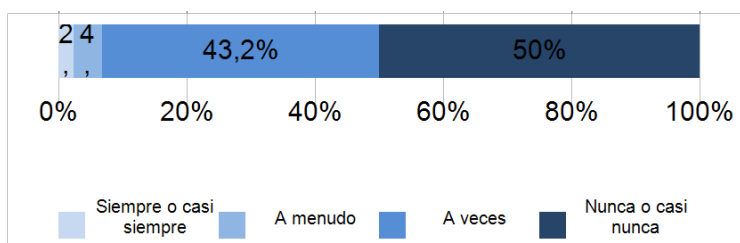
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	6,8 %
A veces	43,2 %
Nunca o casi nunca	50 %

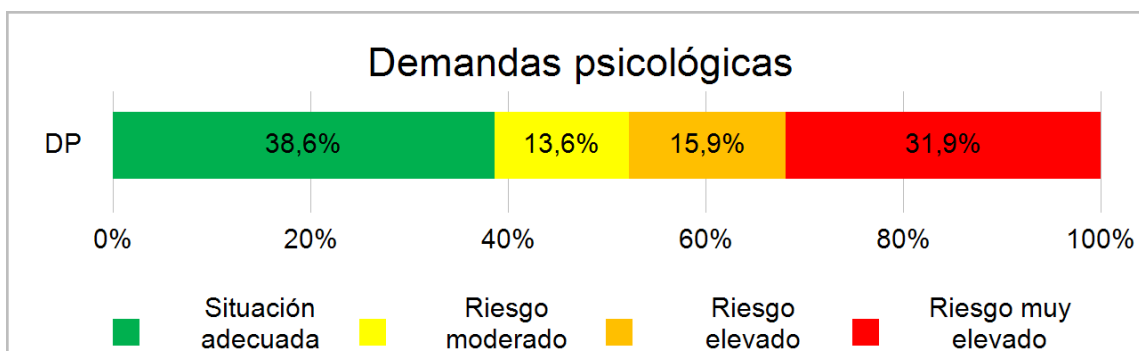


29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre	2,3 %
A menudo	4,5 %
A veces	43,2 %
Nunca o casi nunca	50 %



4.3.4 Demandas psicológicas



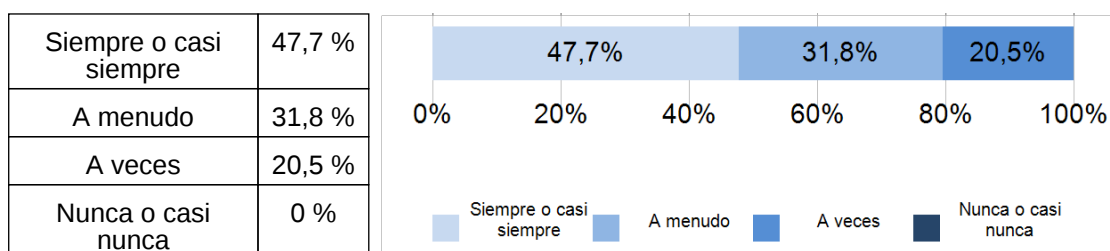
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	6	7	14

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	63,86	20,51	65,00

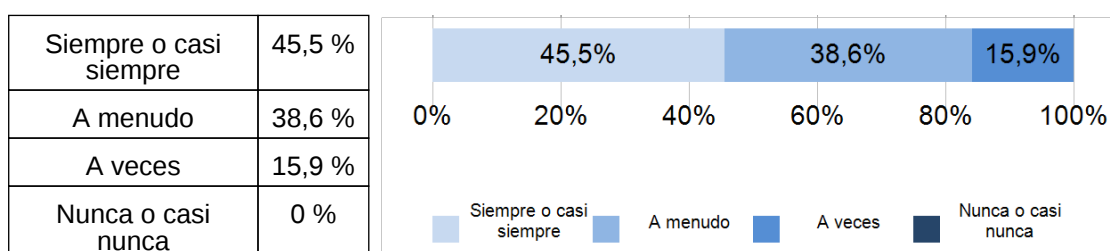
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Exigencias cognitivas

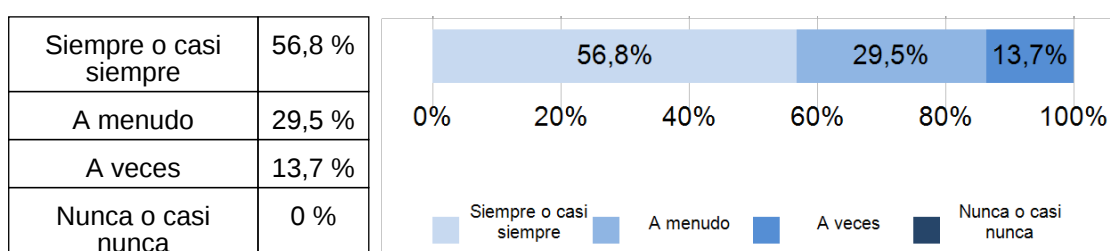
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



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

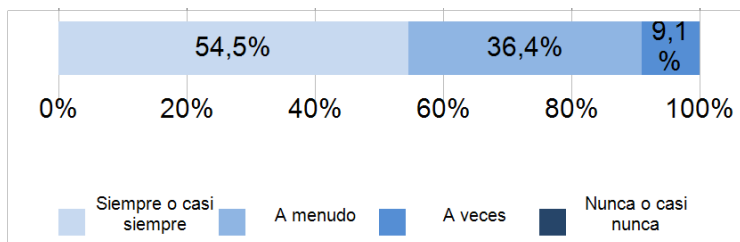


33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



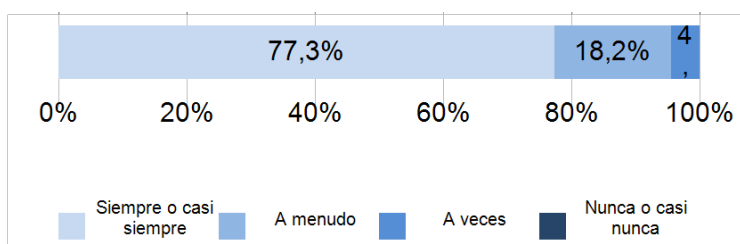
33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre	54,5 %
A menudo	36,4 %
A veces	9,1 %
Nunca o casi nunca	0 %



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

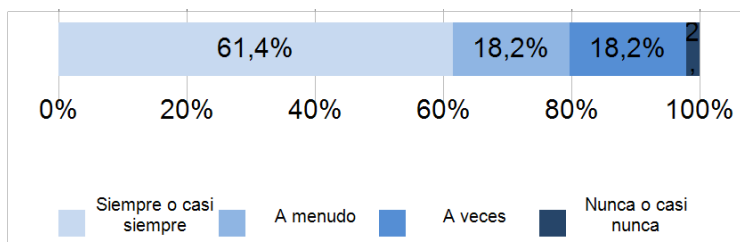
Siempre o casi siempre	77,3 %
A menudo	18,2 %
A veces	4,5 %
Nunca o casi nunca	0 %



Exigencias emocionales

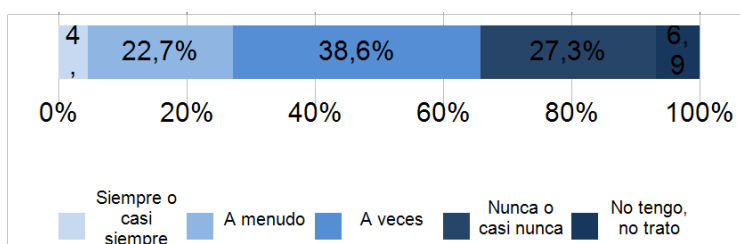
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	61,4 %
A menudo	18,2 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	2,2 %



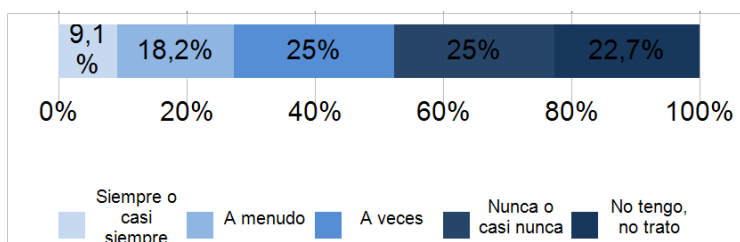
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	4,5 %
A menudo	22,7 %
A veces	38,6 %
Nunca o casi nunca	27,3 %
No tengo, no trato	6,9 %



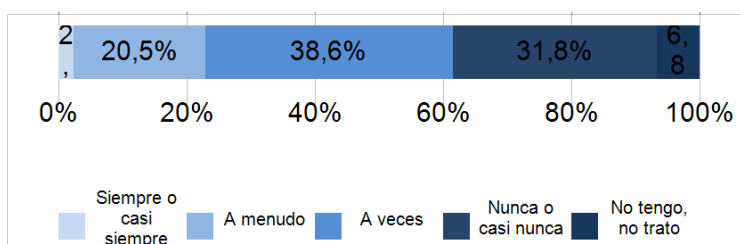
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre	9,1 %
A menudo	18,2 %
A veces	25 %
Nunca o casi nunca	25 %
No tengo, no trato	22,7 %



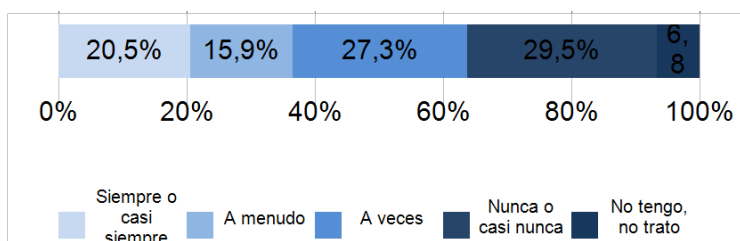
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	2,3 %
A menudo	20,5 %
A veces	38,6 %
Nunca o casi nunca	31,8 %
No tengo, no trato	6,8 %



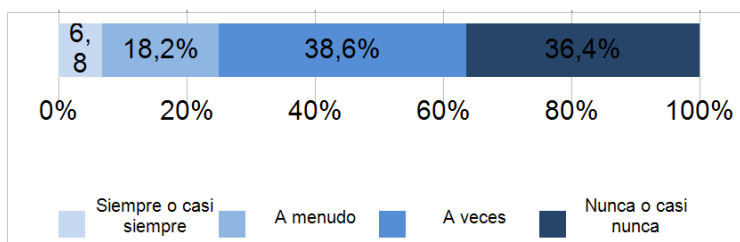
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	20,5 %
A menudo	15,9 %
A veces	27,3 %
Nunca o casi nunca	29,5 %
No tengo, no trato	6,8 %



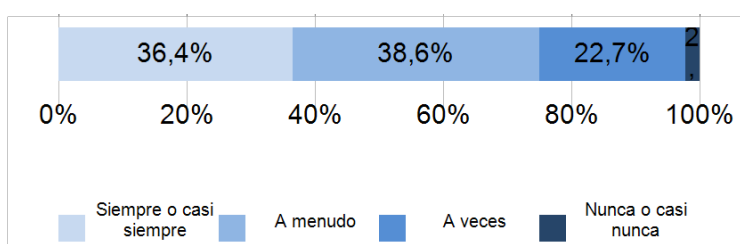
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	6,8 %
A menudo	18,2 %
A veces	38,6 %
Nunca o casi nunca	36,4 %

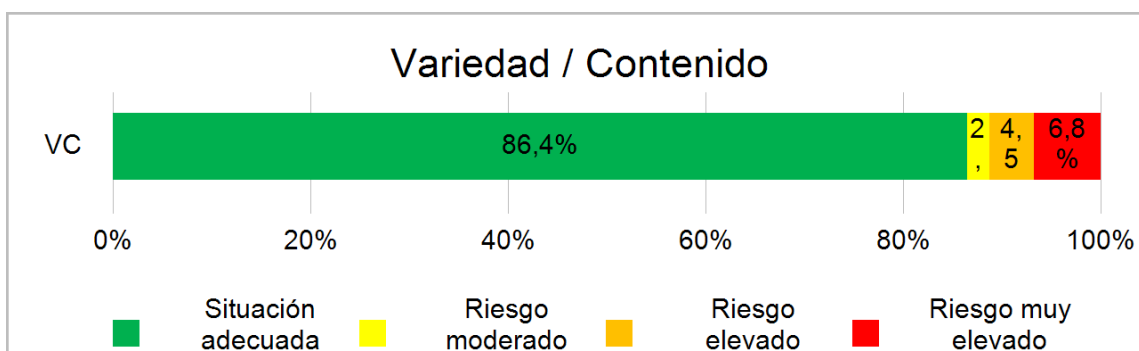


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	38,6 %
A veces	22,7 %
Nunca o casi nunca	2,3 %



4.3.5 Variedad / Contenido



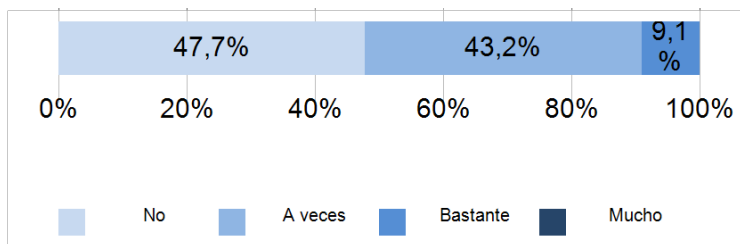
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
38	1	2	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	17,27	13,71	13,00

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

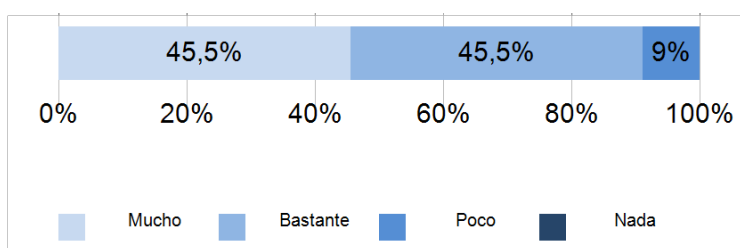
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

No	47,7 %
A veces	43,2 %
Bastante	9,1 %
Mucho	0 %



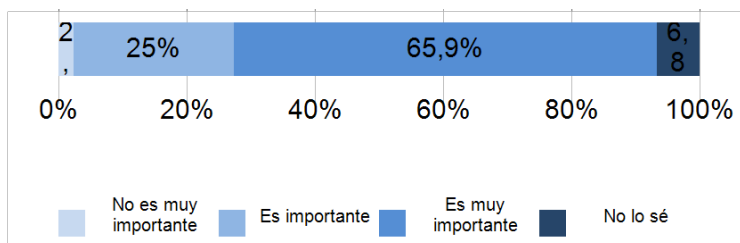
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho	45,5 %
Bastante	45,5 %
Poco	9 %
Nada	0 %



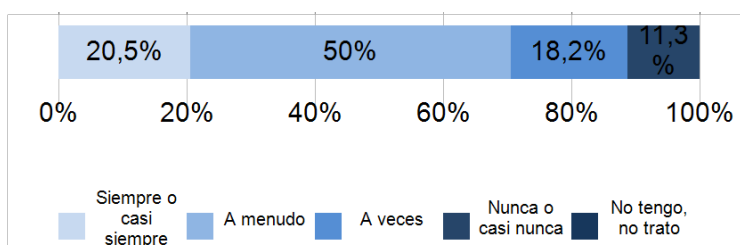
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante	2,3 %
Es importante	25 %
Es muy importante	65,9 %
No lo sé	6,8 %



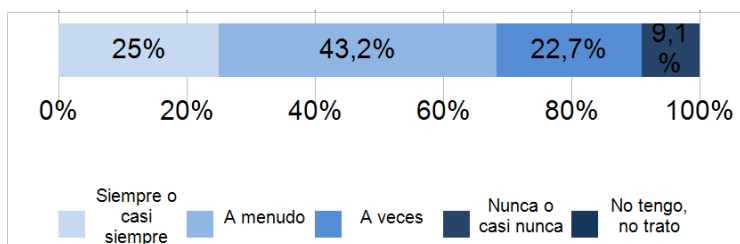
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

Siempre o casi siempre	20,5 %
A menudo	50 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	11,3 %
No tengo, no trato	0 %



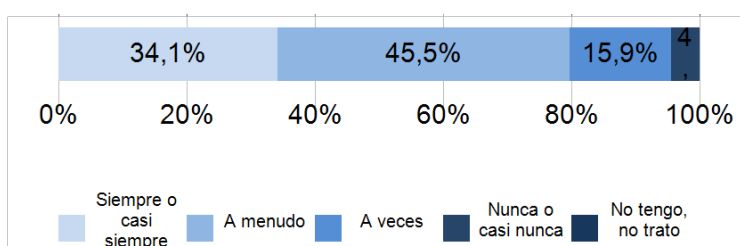
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	25 %
A menudo	43,2 %
A veces	22,7 %
Nunca o casi nunca	9,1 %
No tengo, no trato	0 %



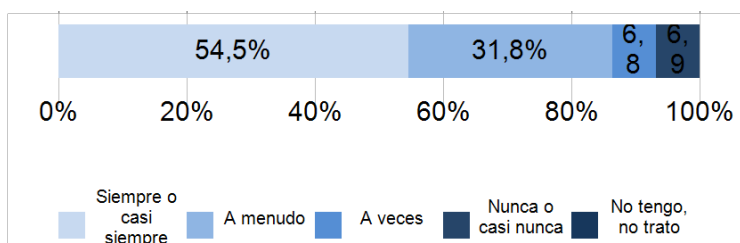
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Siempre o casi siempre	34,1 %
A menudo	45,5 %
A veces	15,9 %
Nunca o casi nunca	4,5 %
No tengo, no trato	0 %

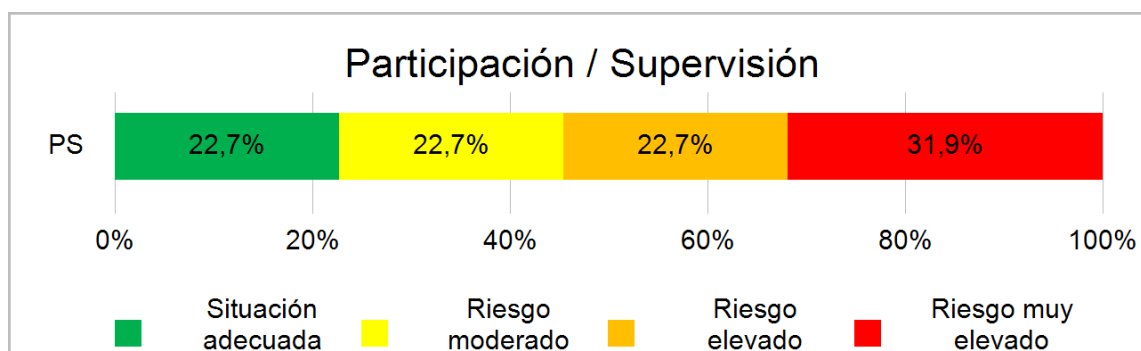


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

Siempre o casi siempre	54,5 %
A menudo	31,8 %
A veces	6,8 %
Nunca o casi nunca	6,9 %
No tengo, no trato	0 %



4.3.6 Participación / Supervisión

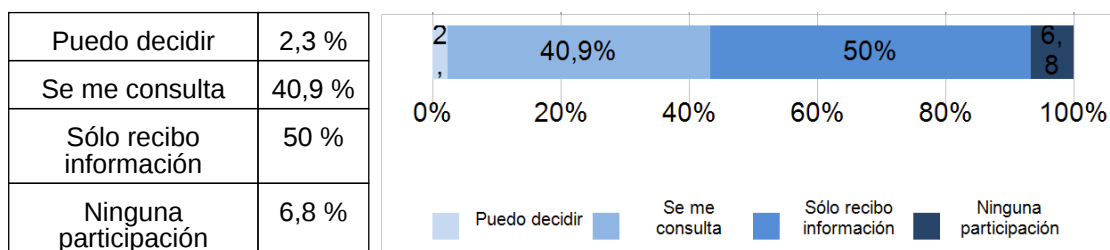


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	10	10	14

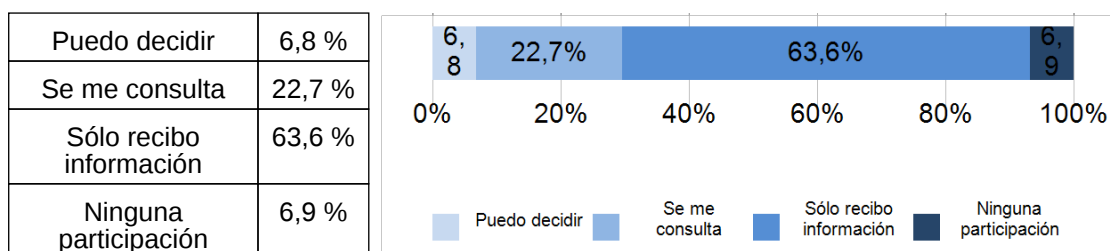
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	33,61	11,26	32,00

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

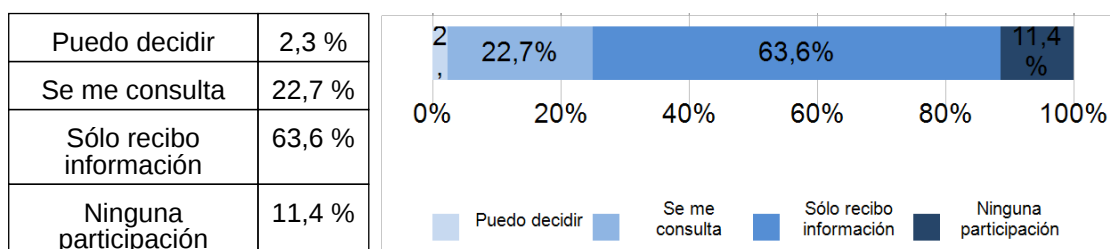
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales



11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

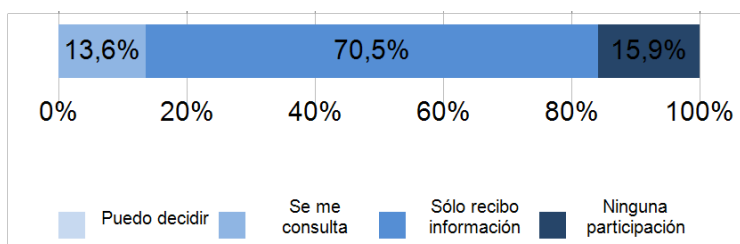


11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios



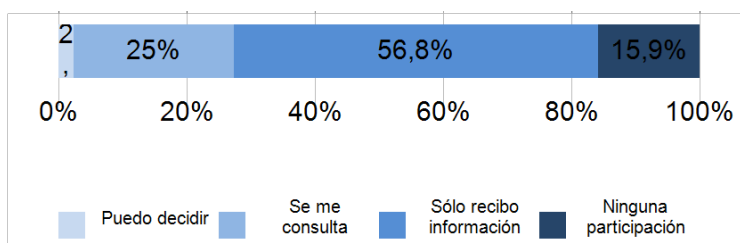
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:
reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	13,6 %
Sólo recibo información	70,5 %
Ninguna participación	15,9 %



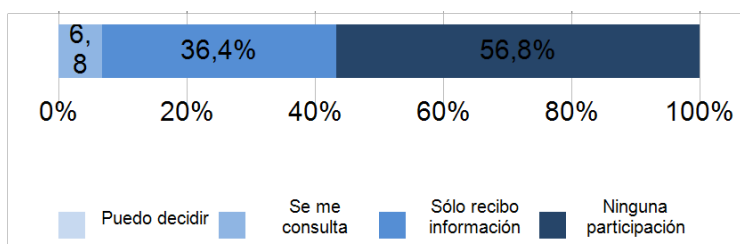
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

Puedo decidir	2,3 %
Se me consulta	25 %
Sólo recibo información	56,8 %
Ninguna participación	15,9 %



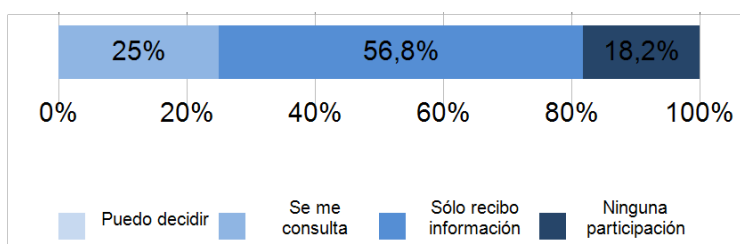
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	6,8 %
Sólo recibo información	36,4 %
Ninguna participación	56,8 %



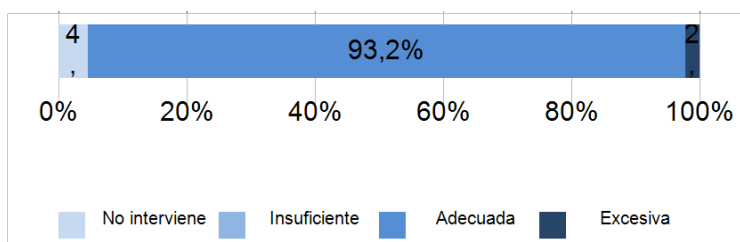
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	25 %
Sólo recibo información	56,8 %
Ninguna participación	18,2 %



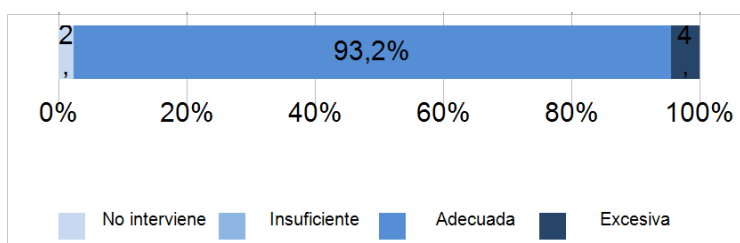
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

No interviene	4,5 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	93,2 %
Excesiva	2,3 %



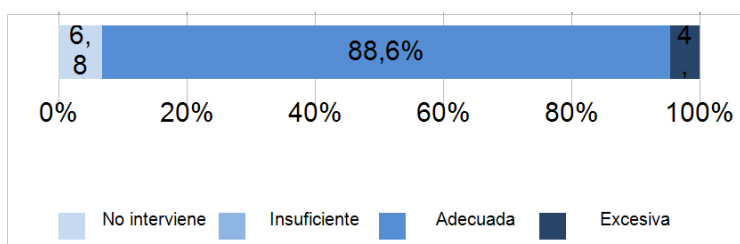
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

No interviene	2,3 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	93,2 %
Excesiva	4,5 %



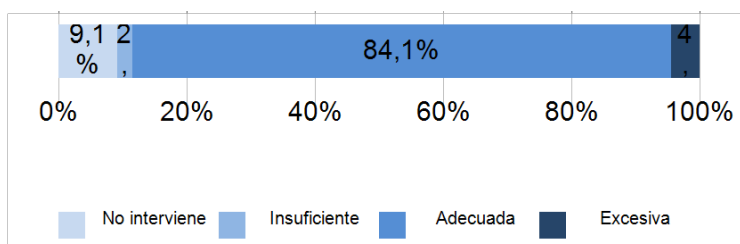
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

No interviene	6,8 %
Insuficiente	0 %
Adecuada	88,6 %
Excesiva	4,6 %

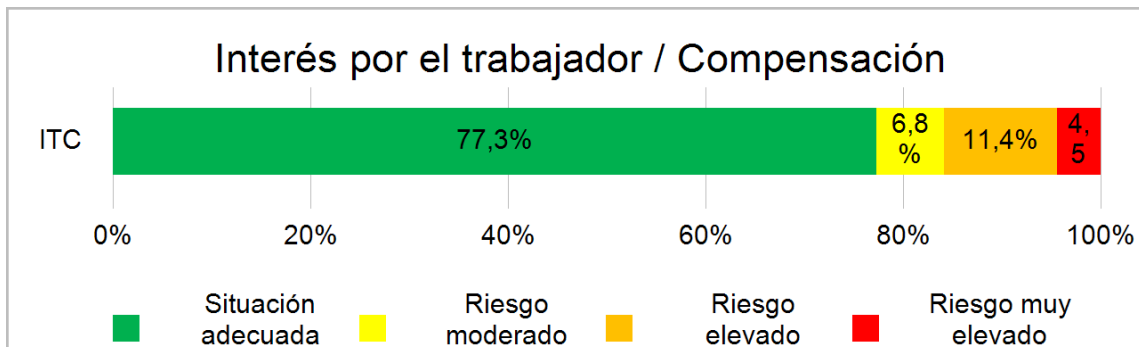


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	9,1 %
Insuficiente	2,3 %
Adecuada	84,1 %
Excesiva	4,5 %



4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación

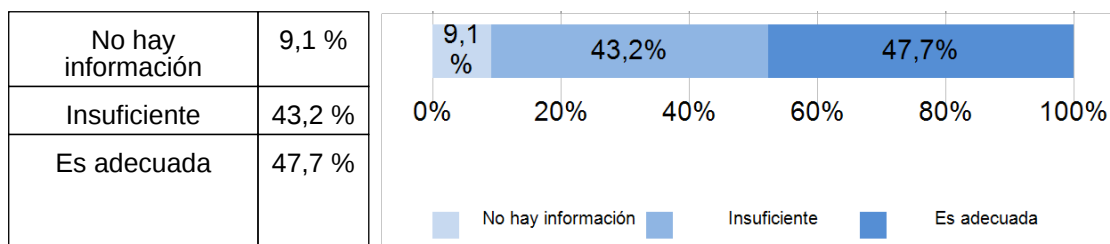


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
34	3	5	2

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	35,05	17,12	37,00

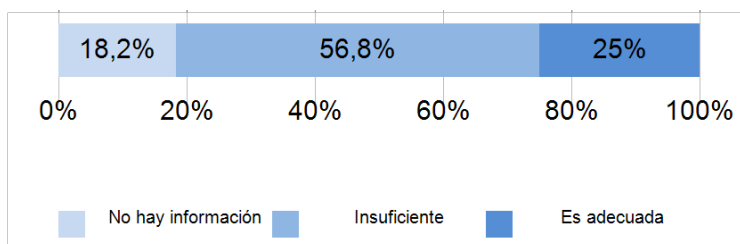
La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



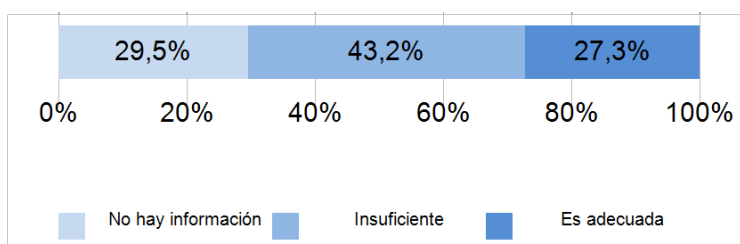
13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información	18,2 %
Insuficiente	56,8 %
Es adecuada	25 %



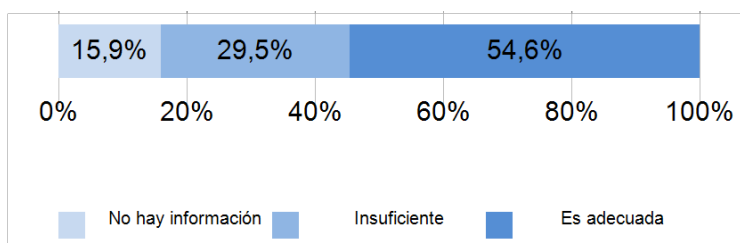
13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información	29,5 %
Insuficiente	43,2 %
Es adecuada	27,3 %



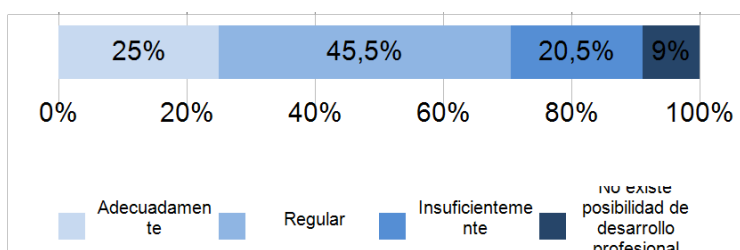
13d - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información	15,9 %
Insuficiente	29,5 %
Es adecuada	54,6 %



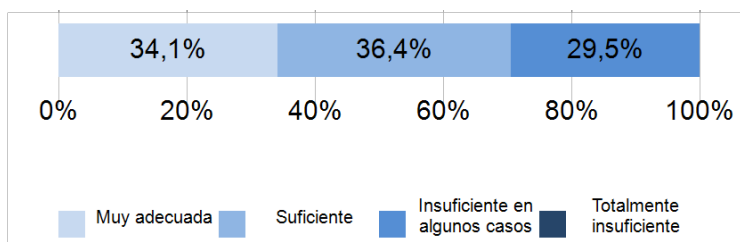
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Adecuadamente	25 %
Regular	45,5 %
Insuficientemente	20,5 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	9 %



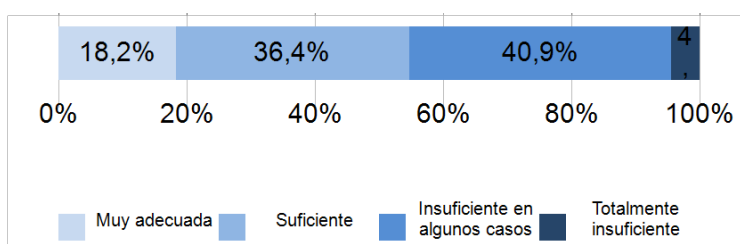
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	34,1 %
Suficiente	36,4 %
Insuficiente en algunos casos	29,5 %
Totalmente insuficiente	0 %



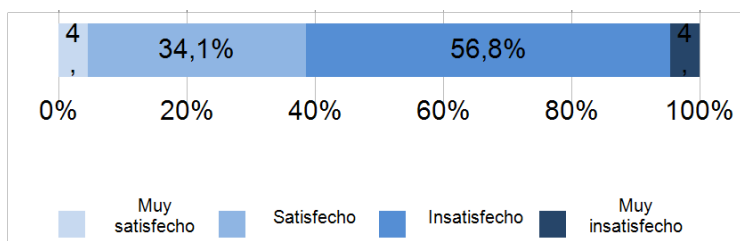
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	18,2 %
Suficiente	36,4 %
Insuficiente en algunos casos	40,9 %
Totalmente insuficiente	4,5 %

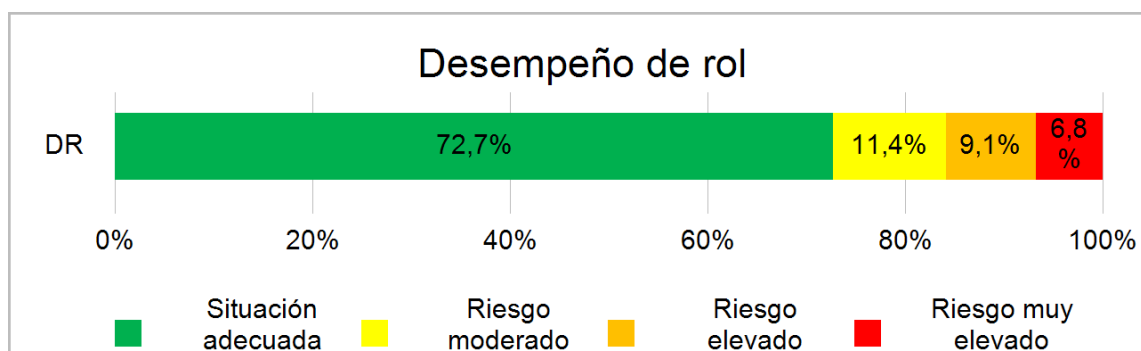


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho	4,5 %
Satisfecho	34,1 %
Insatisfecho	56,8 %
Muy insatisfecho	4,6 %



4.3.8 Desempeño de rol

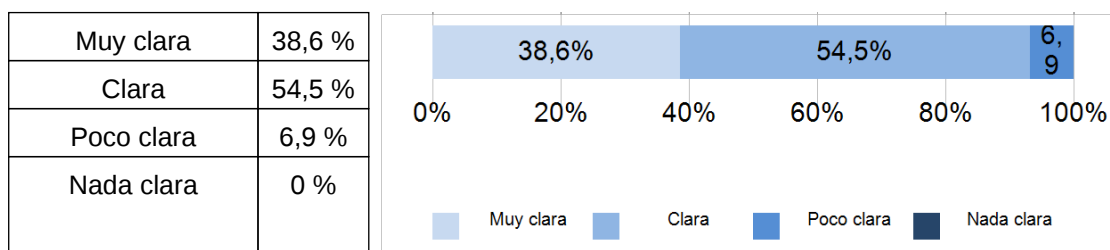


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	5	4	3

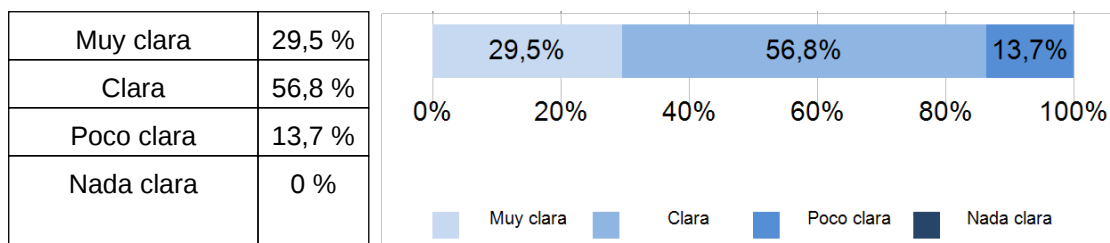
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	27,57	16,27	26,50

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

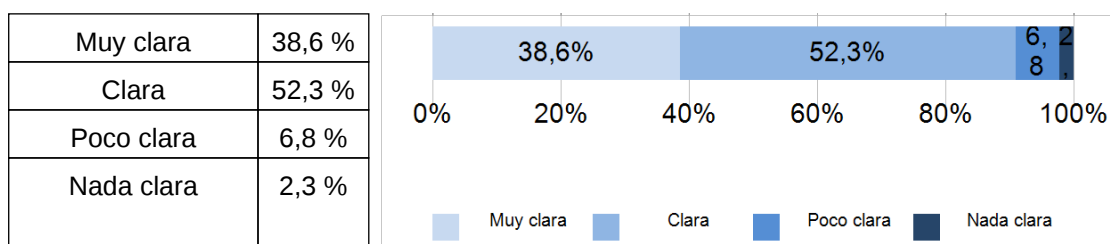
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)



14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

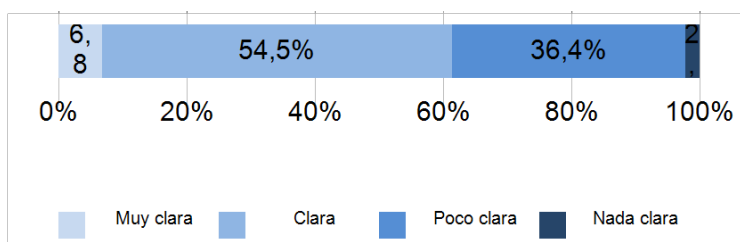


14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas



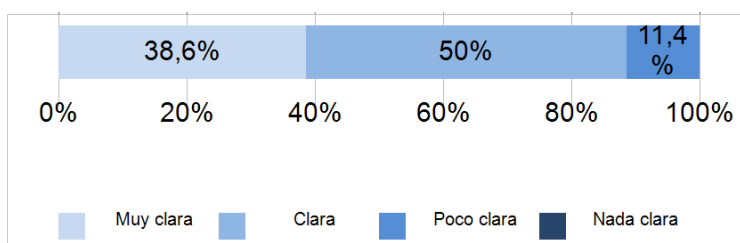
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Muy clara	6,8 %
Clara	54,5 %
Poco clara	36,4 %
Nada clara	2,3 %



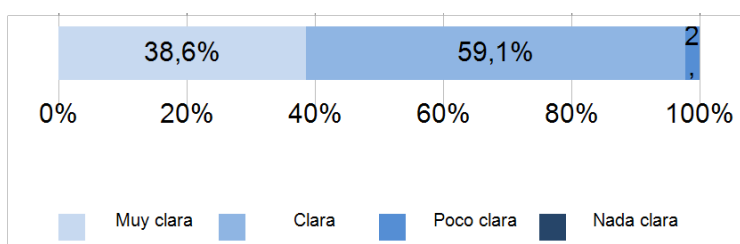
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Muy clara	38,6 %
Clara	50 %
Poco clara	11,4 %
Nada clara	0 %



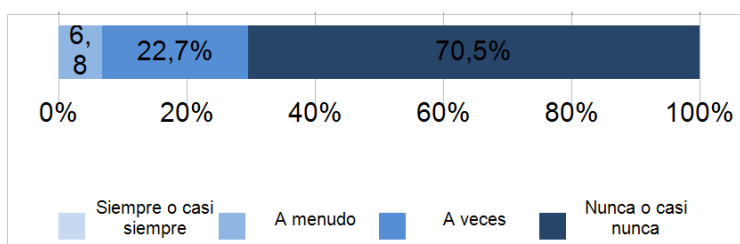
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Muy clara	38,6 %
Clara	59,1 %
Poco clara	2,3 %
Nada clara	0 %

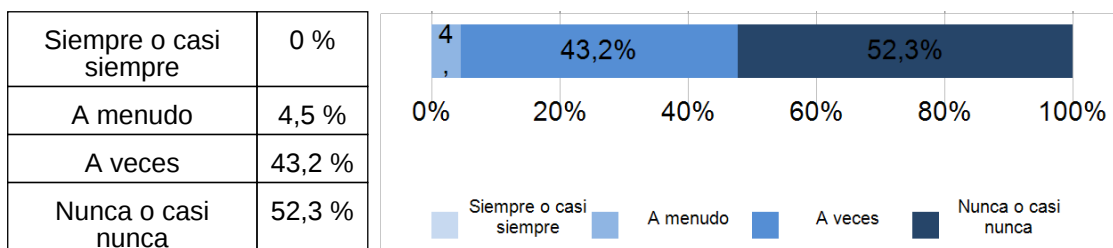


15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

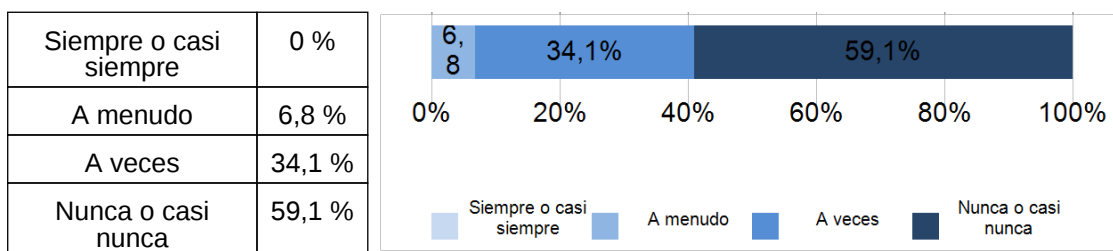
Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	6,8 %
A veces	22,7 %
Nunca o casi nunca	70,5 %



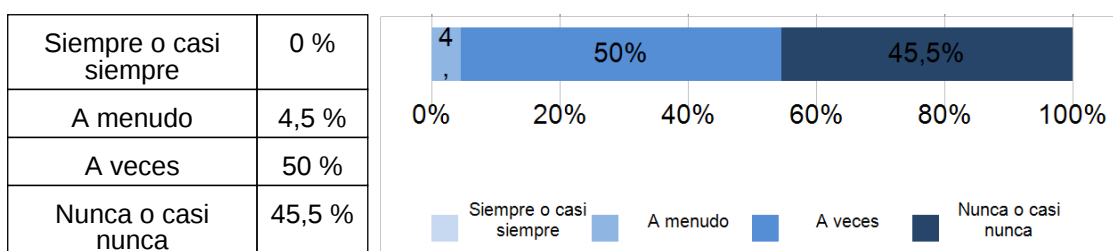
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos



15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

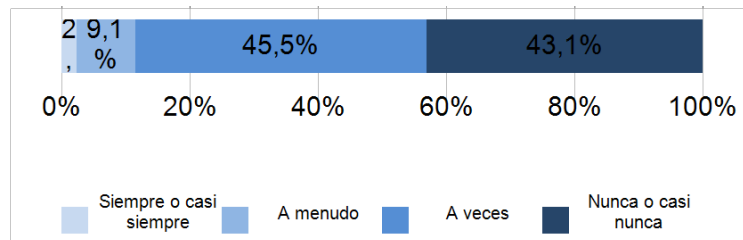


15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

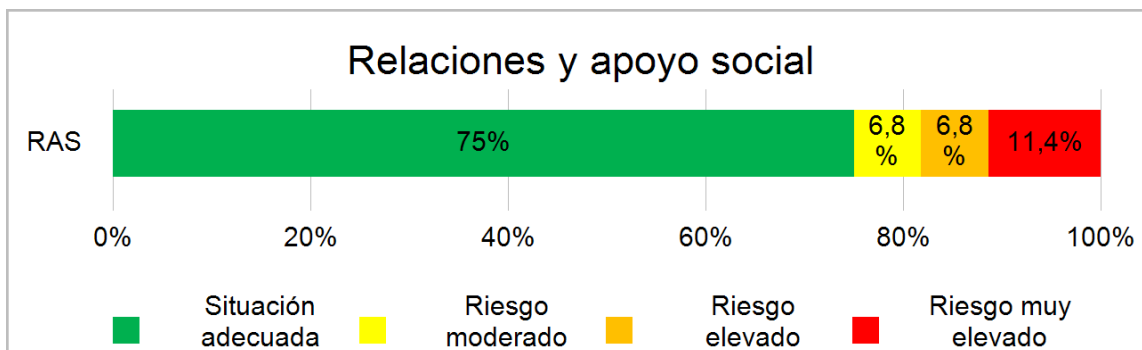


15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre	2,3 %
A menudo	9,1 %
A veces	45,5 %
Nunca o casi nunca	43,1 %



4.3.9 Relaciones y apoyo social



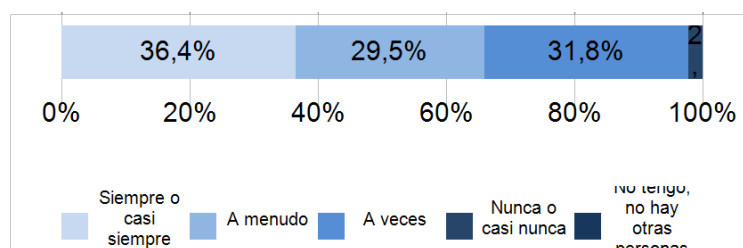
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
33	3	3	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	16,55	13,64	14,00

La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

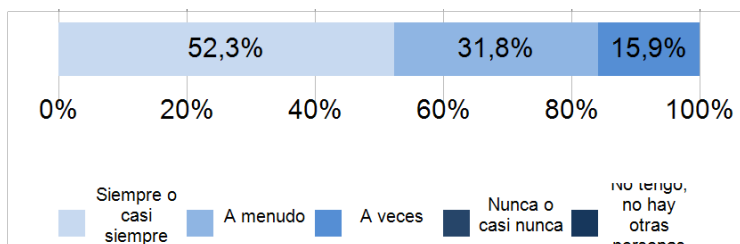
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre	36,4 %
A menudo	29,5 %
A veces	31,8 %
Nunca o casi nunca	2,3 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



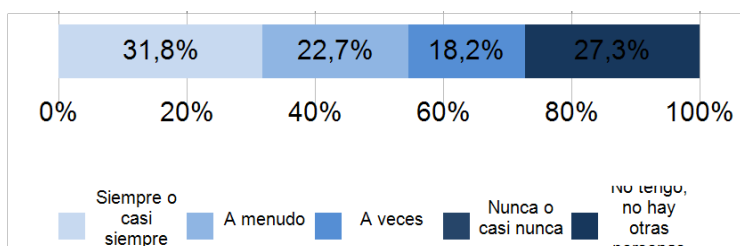
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre	52,3 %
A menudo	31,8 %
A veces	15,9 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



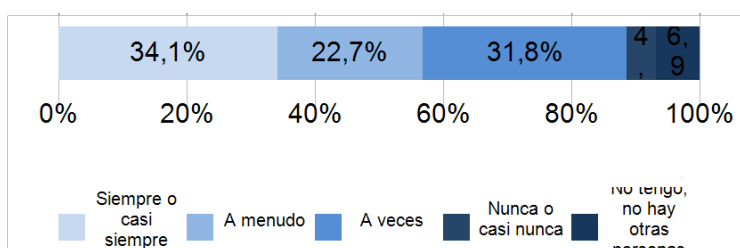
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre	31,8 %
A menudo	22,7 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	27,3 %



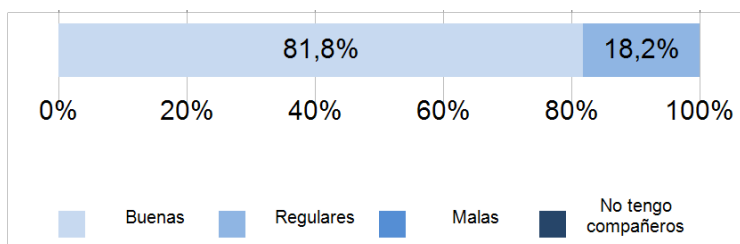
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre	34,1 %
A menudo	22,7 %
A veces	31,8 %
Nunca o casi nunca	4,5 %
No tengo, no hay otras personas	6,9 %



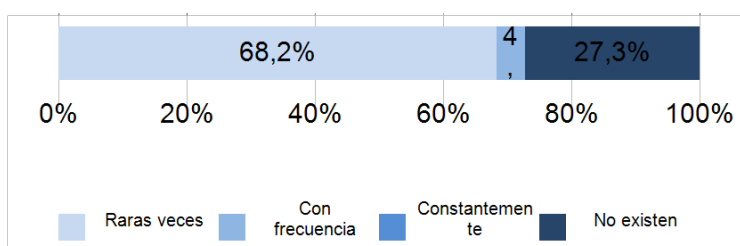
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	81,8 %
Regulares	18,2 %
Malas	0 %
No tengo compañeros	0 %



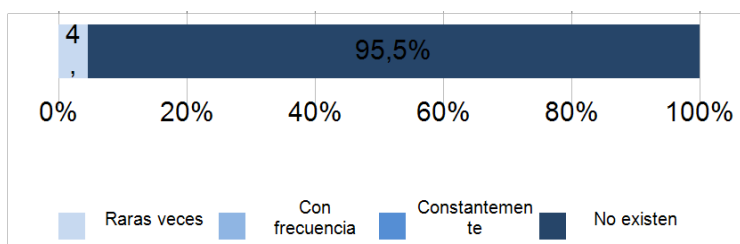
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

Raras veces	68,2 %
Con frecuencia	4,5 %
Constantemente	0 %
No existen	27,3 %



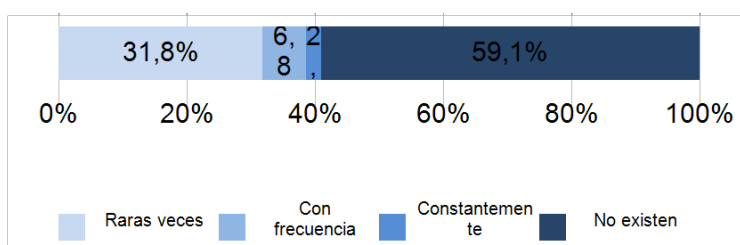
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

Raras veces	4,5 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
No existen	95,5 %



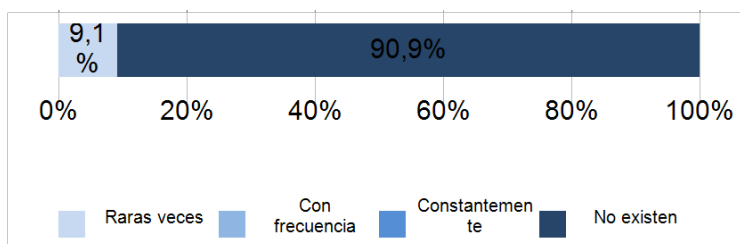
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

Raras veces	31,8 %
Con frecuencia	6,8 %
Constantemente	2,3 %
No existen	59,1 %



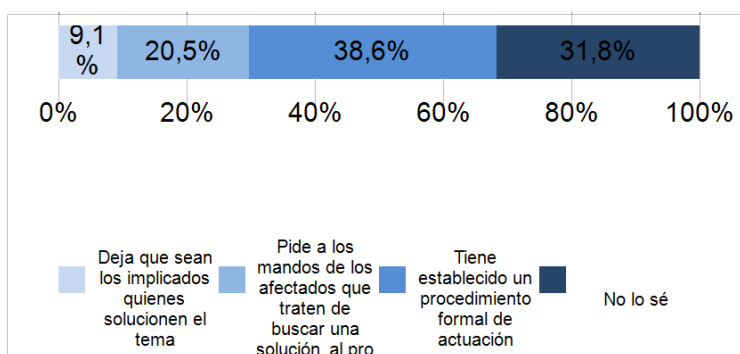
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces	9,1 %
Con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
No existen	90,9 %



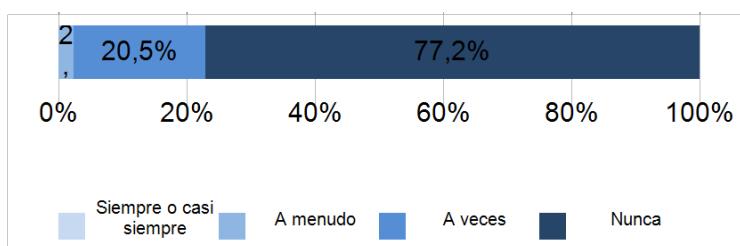
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	9,1 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	20,5 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	38,6 %
No lo sé	31,8 %



20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	2,3 %
A veces	20,5 %
Nunca	77,2 %



GUIA DE AUTOCUIDADO EN EL AMBIENTE LABORAL

MÍMATE!

RODRÍGUEZ TELLO ANAHI

¿Qué me afecta?

Riesgos psicosociales



Dentro del ambiente laboral nos encontramos expuestos a diversos riesgos psicosociales, los cuales constituyen: Agotamiento emocional, sentimientos de minusvalía, entre otros malestares.



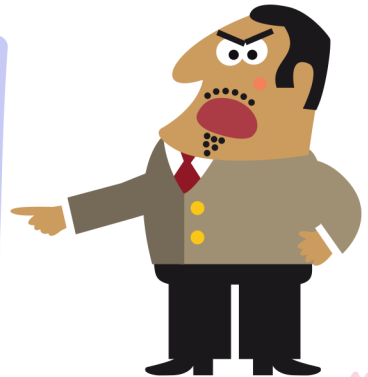
Nos puede afectar de forma:

- Física, con enfermedades o afecciones.
- Psicológico, con alteraciones de la conducta o emocionales.
- Social, con una mayor susceptibilidad, aislamiento y problemas en el deterioro de las relaciones.



Recordemos que:

Afectan a largo o mediano plazo con evidente deterioro en nivel profesional, el tipo de daño dependerá del factor de riesgo al que se encuentra expuesto, así como de su intensidad y de los recursos personales para afrontar una situación desencadenante.



¿Cómo contrarrestarlo?

Mejorar la inteligencia emocional



Es la capacidad de identificar y gestionar emociones, sentimientos y motivaciones propias, afectando la forma en que alcanzamos los objetivos o metas.

1. Ventajas

- Mejora la capacidad de concentración
- Mejora el rendimiento profesional
- Disminuye el estrés y la ansiedad
- Enseña a gestionar las preocupaciones
- Mejora en las habilidades de comunicación
- Ayuda a la persona a identificar lo que siente y a expresar
- Incrementa la motivación
- Desarrolla la proactividad y la responsabilidad



2. ¿Cómo mejorar la inteligencia emocional?

- Observar y analizar mi propio comportamiento.
- Dominar mis emociones.
- Aprender a lidiar con mis reacciones negativas.
- Aumentar la confianza en mí mismo.
- Aprender a manejar la presión.
- No tener miedo de expresarme.
- Desarrollar el sentido de empatía.

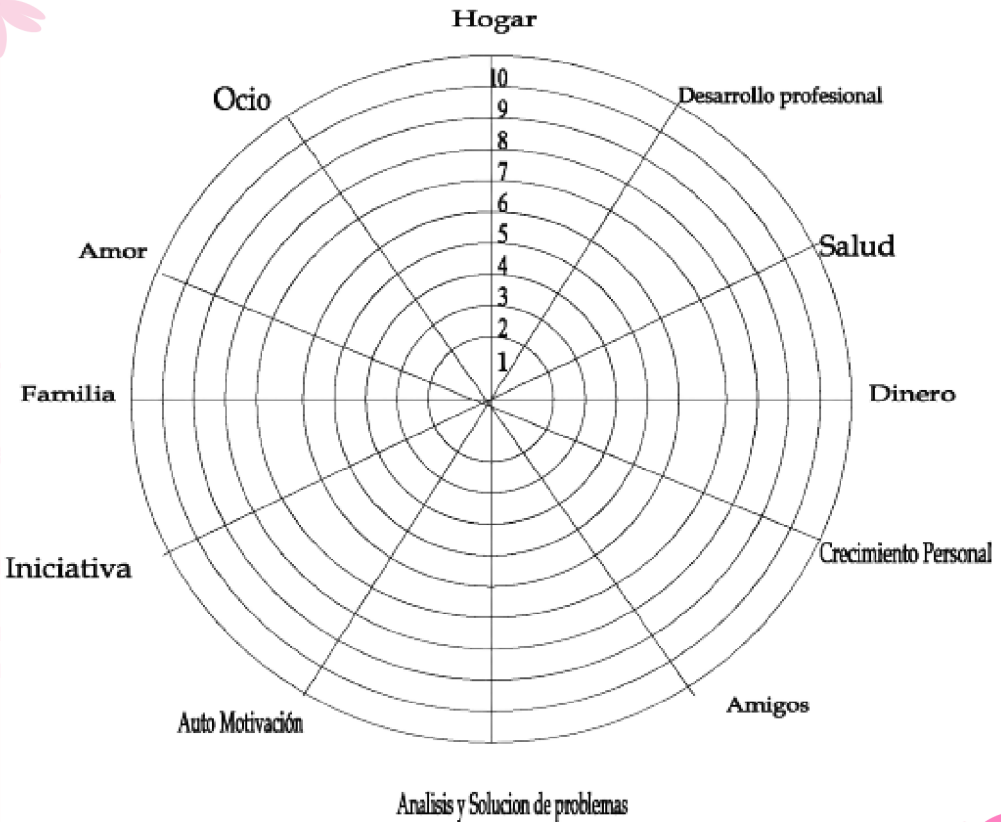
3. Capacidades

- Autoconciencia
- Autorregulación
- Habilidades Sociales
- Automotivación
- Empatía
- Reconocimiento y gestión de emociones propias
- Reconocimiento de las emociones de los demás

*Recordemos que:
Al contar con una buena
inteligencia emocional,
podremos mantener
adecuadas relaciones
interpersonales, mejorar la
capacidad para controlar
impulsos, ser reflexivos,
sensibles y empáticos.*

Rueda de la vida

Se observa de manera gráfica cada una de las áreas de su vida, compararlas, reconocer el equilibrio o desequilibrio que existe entre éstas y utilizarlo como base para establecer un plan mediante la generación de hábitos.



¿Cómo hacerlo?

- Puntuar cada área.
- Unir los puntos.
- Analizar la puntuación.
- Reflexionar la puntuación de cada área.
- Decidir por donde empezar.
- Trazar un plan realista a corto y largo plazo.

Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic

1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											

A
ñ
o

E
n

P
i
x
e
l
e
s



Estupendo
Día perfecto



Estresada
Día Bueno



Muy Bueno
Día Feliz



Estresadísima
Día Malo



Normal
Día Tipico



Triste
Día Sin ganas

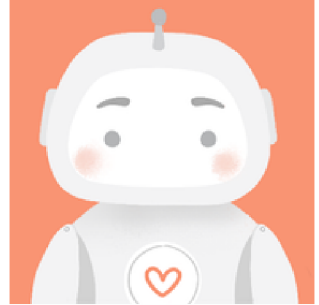
DIARIO EMOCIONAL

SITUACIÓN	PENSAMIENTO	EMOCIÓN	CONDUCTA

(Rull, 2018)

App "YANA"

YANA APP S.A.P.I. de C.V. ofrece la version 4.6.3 lanzada el 31/01/2023, esta app Yana es un Chatbot (Agente Conversacional Automatizado) que apoya a las personas, a través de estrategias basadas en la terapia Cognitivo - Conductual.

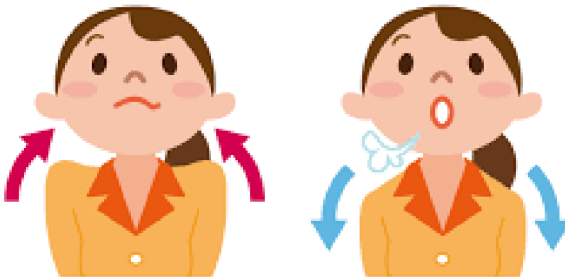


Disponible en "PlayStore"

Un ratito para mi

Este es un ejercicio que aumenta la cantidad de oxígeno en todo el cuerpo.

- 1.Siéntese en una silla de apoyo o recuéstese en la cama.
- 2.Inhale por la nariz durante 4 segundos.
- 3.Aguante la respiración por 8 segundos, si puede
- 4.Exhale por la boca con los labios fruncidos (como cuando sopla velas) durante 8 segundos.
- 5.Relájese por un segundo o dos y repita 3 veces.



¿Cómo contrarrestarlo?

Uso de la comunicación asertiva



Es una manera de comunicación equilibrada, en la cual se da a conocer nuestro punto de vista, tomando en cuenta los pensamientos y sentimientos de otras personas, así como respetando sus derechos y creencias.

1. Uso de la empatía

Es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de otra, ser capaz de entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona, al no tener las mismas opiniones que otros, no se debe caer en pasividad o agresividad.

2. Aplicación en el ambiente laboral

- **Demuestra interés por las personas:**

Dirígete a las personas por su nombre, pregunta como están para incrementar la confianza.

- **Mantén claras tus prioridades:**

Para decidir cuándo vale ceder y cuándo defender lo que piensas o deseas.

- **Escuchar activamente:**

Al hablar con una persona, permítele expresar su idea, comprende lo que dice, antes de sacar conclusiones, interrumpirla o contradecirla.

- **Ser directo y empático:**

Ser concreto es importante, tanto para manejar el tiempo, como para ser claro y hacerte entender.

- **Poner límites sanos:**

Encuentra un equilibrio entre cuándo ayudar y cuándo dejar que las personas se hagan responsables por lo que les corresponde.

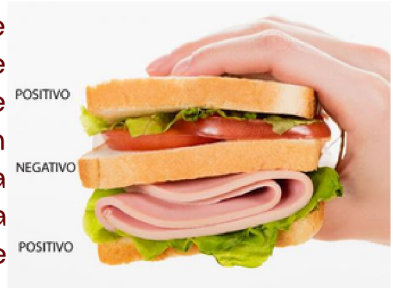
Recordemos que:

Para tener una comunicación asertiva se debe desarrollar nuestra inteligencia emocional



Técnica del Sándwich:

Esta es una fórmula de expresión en tres partes que comienza con un inicio de refuerzo positivo y termina con un mensaje de gratitud. En la parte central verbalizas una negativa o una petición de cambio.



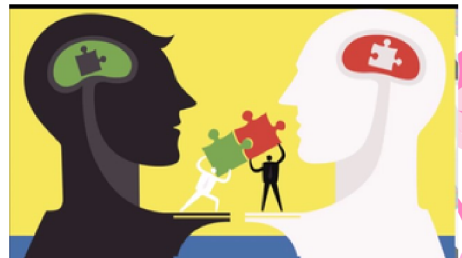
Disco Rayado



Esta técnica consiste en repetir el mismo mensaje con amabilidad ante la insistencia de otra persona que parece no aceptar esa posición. Por tanto, debes mantenerte firme en expresar tu frase una vez tras otra en un claro ejemplo de que no cambias tu posición.

Refuerzo de palabras asertivas

Existen palabras que por su propia naturaleza transmiten amabilidad en el diálogo. Por tanto, se deben utilizar con más frecuencia en la oficina. Estas expresiones son “gracias” y “por favor”



¿Cómo contrarrestarlo?

Optimizar el manejo del tiempo



Es el principal pilar de la productividad y de la efectividad en el ambiente laboral, ayuda a planificar procesos y tareas, además de identificar prioridades

1. Beneficios del óptimo manejo del tiempo

- Mayor productividad y eficiencia.
- Mejor reputación profesional.
- Nivel mínimo de estrés.
- Mejorar el rendimiento y alcanzar los objetivos personales y profesionales.
- Mejor ambiente laboral
- Mejor toma de decisiones

2. Causas

- Falta de organización
- Comunicación ineficaz
- Procrastinación
- Tardanza habitual
- Acumulación de tareas



IMPORTANTE:

1. Priorizar
2. Apuntarlo Todo.- Utiliza una agenda o calendario físico u on-line.
3. Programar.- Elige un momento y establece tiempos para cada tarea.
4. Mantener un orden .- No te desconcentres, manten un ritmo de trabajo con cortos periodos de descanso.
5. Descartar.- Evita los ladrones del tiempo
6. Decir "NO".- No intentes abarcar todo, rechaza tareas que no te corresponden.

Matriz de Eisenhower

Tabla de Prioridades

	Urgente	No Urgente
Importante	<i>Hacer</i>	<i>Decidir</i>
No Importante	<i>Delegar</i>	<i>Eliminar</i>

(LA MATRIZ DE EISENHOWER, s. f.)

- Se centra en priorizar las tareas en función de la urgencia e importancia de cada una.
- Para distinguir las tareas que deben resolverse lo más pronto posible y las que pueden posponerse

Herramientas

Random Kanban Board

[illegible]

(Garrido, 2022)

- Para la visualización del flujo de trabajo y diseñada para ayudar a aportar claridad al proceso de trabajo y mejorar la eficiencia.

¿Cómo contrarrestarlo?

Vida Saludable y Generar Hábitos



Es un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas, para mantener el cuerpo y mente sanos, tanto lo relacionado con la salud mental, la alimentación y la actividad física.



RECORDEMOS:

Existe una relación causa-efecto entre los niveles de emocionalidad extrema o desagradable y los síntomas de la enfermedad física, de manera que cuando aumenta la ansiedad, la ira o la depresión, empeoran los síntomas físicos.

Hábitos saludables que podemos practicar

Alimentación

- Controlar las proporciones
- Comer despacio y masticar bien los alimentos
- Buena hidratación
- Tratar de no consumir un exceso de todo: azúcar, sal, grasa, etc.
- Evitar el alcohol, tabaco, etc.

Salud física

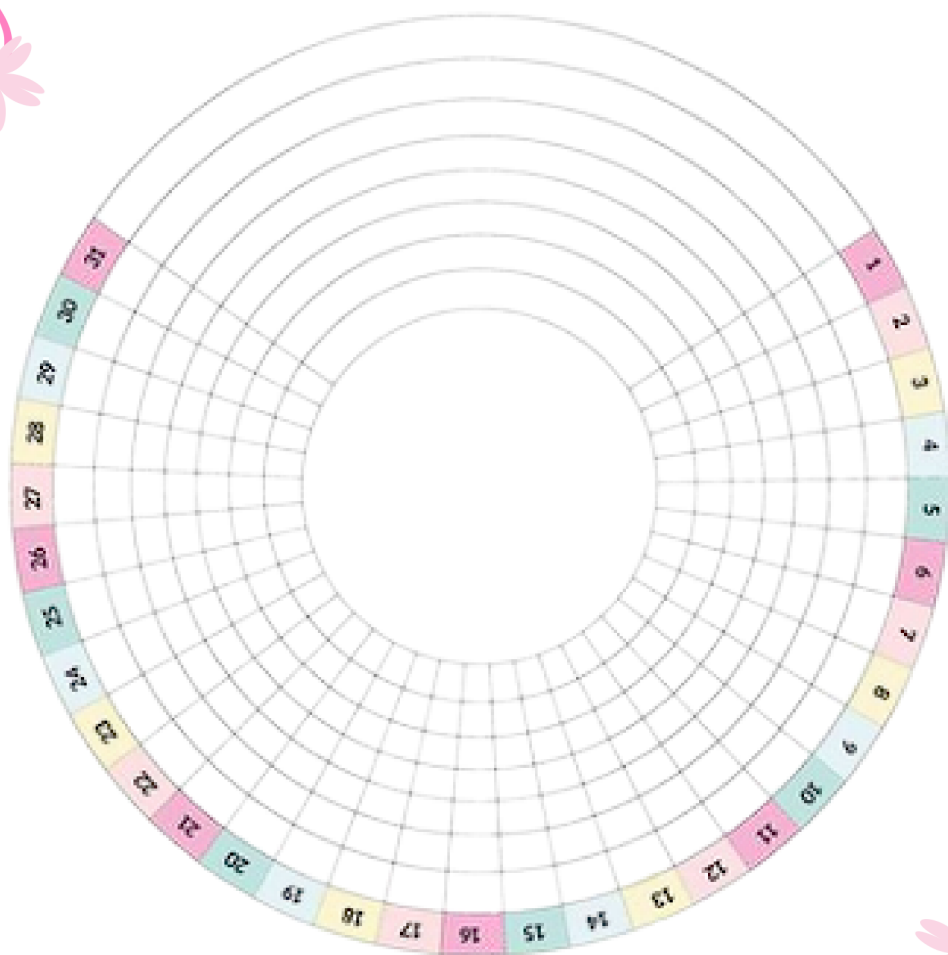
- Duerme entre 7-9 horas
- Cada 30 minutos levántate y estira
- Protejamos la piel
- Haz ejercicio mínimo 3 veces a la semana

Salud mental

- Separa tus actividades por ambientes
- Tener una rutina, flexible
- Siempre tener metas
- Tener tiempo libre para una/uno misma/o
- Practicar la identificación emocional
- Escucha música

Herramientas

HABIT TRACKER



¿Por qué es importante tener nuevos hábitos?

Mis metas del año

En el ámbito:

The diagram is a circle divided into six equal sectors by three lines intersecting at the center. Each sector is labeled with a domain and contains several horizontal lines for writing goals.

- Mental** (top-left sector)
- Físico** (top-right sector)
- Financiero** (right sector)
- Familiar** (bottom-right sector)
- Personal** (bottom sector)
- Social** (bottom-left sector)

Referencias Bibliograficas

- 10 Ejemplos de Inteligencia Emocional. (s. f.). <https://www.ejemplos.co/10-ejemplos-de-inteligencia-emocional/>
- Apd, R. (2021, 1 diciembre). ¿Cómo mejorar la gestión del tiempo en el trabajo? | APD. APD España. <https://www.apd.es/gestion-del-tiempo-en-el-trabajo/>
- A. (2020, 3 mayo). La rueda de la vida. Mami Manie. <https://www.mamimanie.com/bienestar-y-desarrollo-personal/la-rueda-de-la-vida/>
- ana delgadillo almeraya. (2018, 1 junio). Tres ejercicios de respiración para relajarse. psico. <https://www.psycho.mx/articulos/tres-ejercicios-de-respiracion-para-relajarse>
- Arrarte, Á. (2022, 10 agosto). Comunicación asertiva en el trabajo: 7 estrategias exitosas. IEIE. <https://www.ieie.eu/comunicacion-asertiva-en-el-trabajo/>
- Con prácticas de vida saludable se conmemora el Día de la Salud Universal – Ministerio de Salud Pública. (s. f.). <https://www.salud.gob.ec/con-practicas-de-vida-saludable-se-conmemora-el-dia-de-la-salud-universal/>
- Garrido, G. R. (2022, 17 agosto). Cómo hacer un tablero Kanban en 5 pasos con un ejemplo de software. Profile Software Services. <https://profile.es/blog/como-hacer-tablero-kanban-ejemplo/>
- H. (2021, 17 febrero). Free Printable Habit Tracker. Happiness is Homemade. <https://www.happinesishomemade.net/free-printable-habit-tracker/>
- Martínez, E. (2020, 19 marzo). Cómo mejorar la Gestión del Tiempo en el Trabajo. Thinking for Innovation. <https://www.iebschool.com/blog/gestion-del-tiempo-management/>
- LA MATRIZ DE EISENHOWER. (s. f.). MY LIFE. <https://www.sarahuesca.com/2020/10/la-matriz-de-eisenhower.html>
- Riesgos psicosociales | ISTAS. (s. f.). <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Rull, Á. (2018, 2 noviembre). Diario emocional: la mejor técnica para conocer y entender tus emociones. elperiodico. <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20181017/diario-emocional-tecnica-7083384>
- Yana: Tu acompañante emocional - Apps on Google Play. (s. f.). <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.yanaapp>
-



CUIDA PRIMERO DE TÍ