

Methodological strategy for the prevention of psychosocial risks in the teachers of the Jesus Maria Educational Unit.

Estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Jesús María.

Autores:

Murillo Velásquez, Liliana Carolina
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Estudiante de Posgrado, Maestría en Educación, Mención Innovación y Liderazgo Educativo.
Portoviejo - Ecuador.



lmurillo8689@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-0564-0854>

Ing.Ind. Litardo Velásquez, Carlos Alberto, Mg. Sc.
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.
Docente de la carrera de Ingeniería industrial
Portoviejo – Ecuador



carlos.litardo@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-5062-5891>

Dr. Vega Intriago, Jisson Oswaldo, Msc
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.
Docente de Posgrado
Portoviejo – Ecuador



jisson.vega@utm.edu.ec



<http://orcid.org/0000-0001-5727-8837>

Citación/como citar este artículo: Murillo Velásquez, Liliana Carolina, Litardo Velásquez, Carlos Alberto y Vega Intriago, Jisson Oswaldo. (2023). Estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa Jesús María. MQRInvestigar, 7(1), 894-913.

<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.1.2023.894-913>

Fechas de recepción: 08-ENE-2023 aceptación:24-ENE-2023 publicación: 15-MAR-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>



Resumen

La investigación se direccionó a la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en el ambiente laboral del personal docentes de la unidad educativa Jesús María, con la finalidad de conocer el estado de salud física, mental y social que los docentes tienen al momento de ejecutar la tarea y así poder implementar medidas preventivas y mejoras continuas que les permita laborar en espacios y puestos de trabajo seguros y saludables. Se realizó una investigación de campo, no experimental, exploratoria, descriptiva, con enfoque cuantitativo y de tipo transeccional.

Se aplicó el cuestionario de riesgo psicosocial, validado por el ministerio del trabajo de Ecuador año 2018, que tiene 58 ítems, agrupados en ocho dimensiones. Los datos obtenidos en la encuesta se analizaron con la herramienta para la tabulación de datos del mismo cuestionario. Entre sus resultados generales se evidenció que el 13% de los encuestados percibe que existe un riesgo bajo, el 87% piensa que el riesgo es medio, y el 0% cree que existe un riesgo alto en las dimensiones acoso laboral y condiciones del trabajo, consideradas como riesgo alto por parte del estrato docente que labora en la en la Unidad Educativa Jesús María en Ecuador provincia de Manabí. Se tuvo como resultado una estrategia metodológica para la prevención de los riesgos psicosociales, fundamentado en las normativas ecuatorianas del art. 9 del Ministerio de Trabajo.

Palabras claves: Riesgos psicosociales; enfermedades profesionales; acoso laboral; condiciones del trabajo

Abstract

The research was directed to the evaluation of the psychosocial risks existing in the work environment of the teaching staff of the Jesús María educational unit, with the purpose of knowing the state of physical, mental and social health that the teachers have at the moment of executing the task. and thus be able to implement preventive measures and continuous improvements that allow them to work in safe and healthy spaces and workplaces. A non-experimental, exploratory, descriptive field investigation was carried out, with a quantitative and transectional approach.

The psychosocial risk questionnaire was applied, validated by the Ministry of Labor of Ecuador in 2018, which has 58 items, grouped into eight dimensions. The data obtained in the survey were analyzed with the tool for tabulating data from the same questionnaire. Among its general results, it was evidenced that 13% of those surveyed perceive that there is a low risk, 87% think that the risk is medium, and 0% believe that there is a high risk in the dimensions of workplace harassment and working conditions, considered as high risk by the teaching stratum that works in the Jesus Maia Educational Unit in Ecuador, Manabí province. The result was a methodological strategy for the prevention of psychosocial risks, based on the Ecuadorian regulations of art. 9 of the Ministry of Labor.

Keywords: Psychosocial risks; occupational diseases; Workplace Harassment; working conditions.

Introducción

Los riesgos laborales están vinculados a factores psicosociales, estos son elementos que afectan la salud y que se originan en los puestos laborales en muchos casos generan respuestas de tipo fisiológico, emocional como ansiedad, depresión, apatía, además de trastornos cognitivo como limitación de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, y conductual pues en muchas ocasiones pueden provocar a la persona afectada que haga abuso de sustancias psicotrópicas, muestren signos de violencia que en muchos casos son precursoras de enfermedades.

En estudios realizados por diferentes instituciones han demostrado que los riesgos laborales han aumentado debido a los dos últimos años provocados por los efectos de pandemia (OSHA, 2021), mucho de ellos provocados, por la nueva forma de trabajo, otros por cargas excesivas, falta de conocimiento de sus funciones, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo entre otras.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), los factores psicosociales en los puestos de trabajo contemplan una interacción entre el ambiente laboral, condiciones de trabajo, relaciones entre los trabajadores y situaciones personales fuera del trabajo. En el 2003, se dio inicio al primer estudio relacionado con enfermedades causadas por el estrés, puesto que muchas empresas no consideraban los factores psicosociales como un riesgo que pueda ocasionar daños al trabajador, no obstante, el 50% y el 60% del total de los días laborales perdidos está vinculado al estrés, debido a aquellos factores la gran parte de los trabajadores ven como mejor opción, la salida de la empresa.

Los factores de riesgos psicosociales contemplan una alta tasa de accidentes laborales en el mundo, la cual se originan por los diferentes aspectos del ambiente y organización en el puesto de trabajo, pese aquello, estos factores inciden en el desempeño del trabajador mediante mecanismo psicológico y fisiológico (llamado estrés) (Blasco, 2016), al ser factores que se presenta por el estrés y en ciertos casos la violencia laboral, pese al no ser un riesgo de manipulación de objetos, esto puede presentar graves problemas en la salud psíquica del trabajador (Raffo & Ráez, 2013).

En América Latina, se han desarrollado diferentes estudios sistémicos sobre riesgos psicosociales, salud, y desempeño laboral donde se han podido identificar sus principales limitaciones, proponiendo líneas futuras de investigación que actualicen el debate sobre esta dificultad y promuevan el avance de esta línea de investigación (Pujol & Lazzaro, 2021). Diversos estudios han evidenciado que los factores de riesgos psicosociales laborales constituyen, a nivel mundial la mayor fuente de daños a la salud, en el bienestar y

productividad empresarial. En Colombia, estos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral (Moreno, 2017).

Hasta 2019, Ecuador fue clasificado como el segundo país con mayores índices de estrés laboral en América Latina, según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, manifestado en una excesiva carga laboral, inseguridad de la plaza de empleo, horarios extendidos, otros de los factores que han intervenido en ello ha sido la necesidad de obtener ingresos provocando la inestabilidad emocional del trabajador esto ha provocado el síndrome de agotamiento que es una nueva clasificación planteada por la Organización Mundial de la salud (OMS) (Nuevo Tiempo, 2022).

Existen estudios realizados en centros de estudio que evalúan los riesgos psicosociales que inciden en el personal administrativo y docentes universitarios, estos han llegado a la conclusión de que se deben desarrollar un plan de medidas preventivas y el Programa de prevención de los riesgos psicosociales, acordes a la normativa del art. 9 del Ministerio de Trabajo (Anchundia, 2021), esto corrobora que existen riesgos psicosociales que afectan no solo al personal administrativo de una entidad educativa, sino que también a los docentes se encuentran involucrados en esta dificultad que en gran medida repercute a la educación en diferentes niveles de enseñanza.

Villaroel et al. (2018) argumentan que practicar y ejecutar una intervención en riesgos psicosociales también permite desarrollar y mantener el entusiasmo de un grupo por su trabajo. Las prácticas de supervisión de apoyo posibilitan al personal aprender a enfrentar los desafíos. Los buenos sistemas de gestión también hacen que sea más fácil para el personal hacer sus actividades, mantenerse informado y monitorear su progreso para enfrentar los desafíos. Todas estas prácticas crean un clima de trabajo positivo. Las competencias de liderazgo permiten aclarar sus propósitos y prioridades, comunicarse de manera efectiva, manejar conflictos y motivar a los equipos de trabajo.

Además, Moscicka et al. (2018) indican que el plan de intervención es importante porque mejora las relaciones interpersonales en lugar de trabajo, a fin de prevenir o mitigar el desarrollo de riesgos psicosociales. La productividad acrecienta mucho cuando los individuos trabajan en grupos en contraste con un individuo que trabaja solo; los empleados comprenden la importancia de las habilidades interpersonales y las habilidades de comunicación en el trabajo.

Otras investigaciones que involucran estudios de factores de riesgos psicosocial del personal administrativo de una institución de educación superior fue desarrollada en la universidad San Gregorio donde llegaron a considerar algunos aspectos para mejorar sus condiciones laborales, donde se debe trabajar en el que hacer del talento humano fundamentalmente en el área administrativa, pues estos de una forma u otra se encuentran vinculados a los resultados

de la educación superior, por lo que se deben tener en cuenta en los estudios de riesgos a que estos pueden estar sometidos (Villacreses, & Ávila, 2020).

Teniendo en cuenta los análisis anteriores y considerando que en Ecuador no existen muchos estudios relacionados con la temática, a pesar de que existen dificultades que afectan de forma directa a los docentes el objetivo de la investigación está orientado a desarrollar una estrategia metodológica para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la unidad educativa Jesús María, en el cantón Portoviejo.

Material y métodos

Material

Los materiales usados para la realización de esta investigación fue el Cuestionario de Riesgos Psicosociales establecido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (Ministerio, 2018).

Métodos

Para este estudio se hizo una investigación de campo, donde se aplicó el cuestionario de Riesgos Psicosociales establecido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (Ministerio, 2018). El enfoque fue descriptivo; de igual modo, se definió como cuantitativa y transversal donde efectúa la observación y el registro de datos en un momento único en el tiempo (questionPro, 2022).

De acuerdo con la información brindada por el departamento de secretaría de la Unidad Educativa Jesús María el total de la población de docentes es de 16, de los cuales 10 son mujeres y 6 son hombres por ser una población finita se optó por aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial a todos los docentes.

Las opciones de respuestas de las preguntas del cuestionario estilo escala Likert incluyen cuatro opciones de respuesta: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo y cada opción de respuesta tiene la puntuación de 1 a 4.

El cuestionario permite evaluar a personas naturales y jurídicas, de empresas, organizaciones e instituciones, públicas y privadas que tienen a su servicio más de diez trabajadores o servidores, consta de 68 preguntas comprendidas en ocho dimensiones: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y Otros puntos importantes, que comprende Acoso discriminatorio, Acoso laboral, Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones del trabajo, Doble presencia (laboral y familiar), Estabilidad laboral y emocional y Salud auto percibida.

Resultados

Para la obtención de los resultados, las respuestas fueron ingresadas en la herramienta de tabulación del cuestionario que se descargó de la página web institucional del Ministerio de Trabajo, que tiene las siguientes hojas de cálculo: Base de datos, Tabulación, Resultados, Gráficos y Definición de Dimensiones.

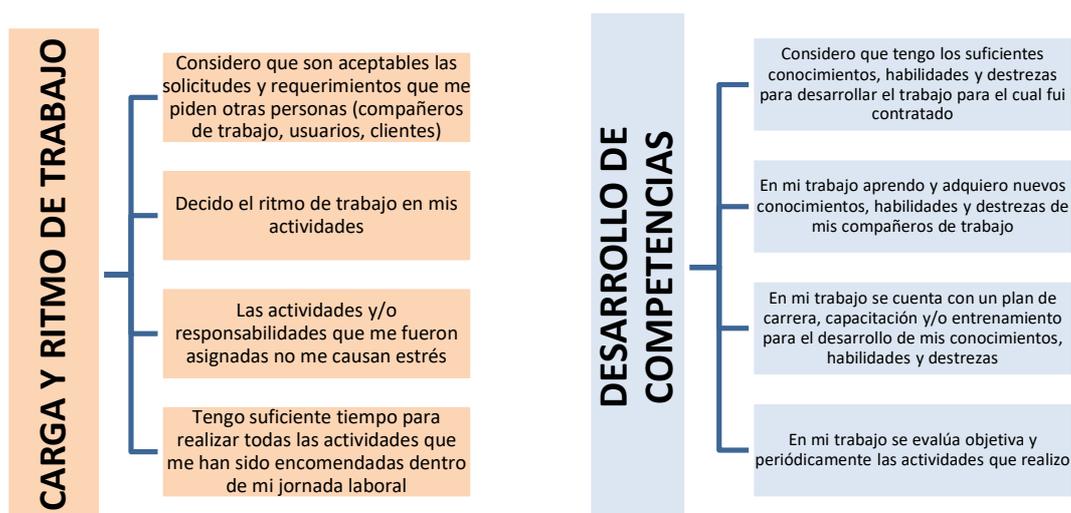
Descripción de la muestra

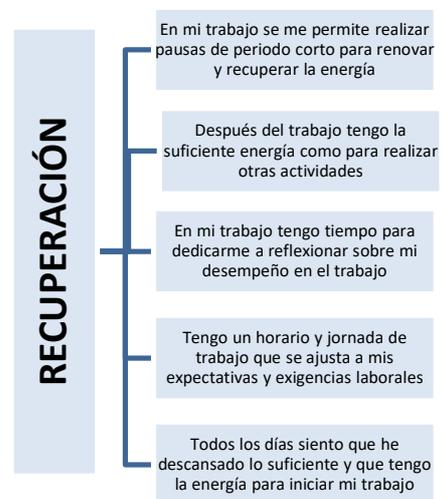
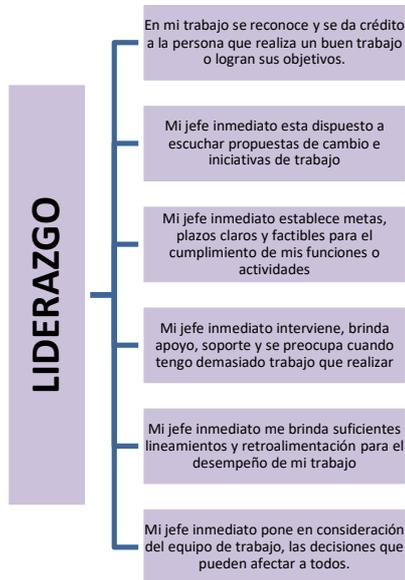
Los criterios de selección de la muestra para la aplicación del cuestionario para la presente investigación fue el perfil de docentes en pleno ejercicio de su profesión, con más de 2 años de experiencia en el cargo; para el cual se eligieron 16 docentes de la Unidad Educativa “Jesús María”, para la aplicación del cuestionario.

Tabla 1
Número de docentes encuestados

	Docentes	%
Mujer	10	63%
Hombre	6	38%
Total	16	100%

Las preguntas del cuestionario aplicado a los docentes se agruparon en organizadores gráficos con el fin de visualizar en que consistieran las preguntas de este estudio.





Análisis y discusión de los resultados

La primera dimensión que contempla lo que es la carga y ritmo de trabajo, estuvo dirigida a los docentes de forma tal que se pueda conocer el nivel al que están expuestos los profesores de la unidad educativa. Como se observa en la tabla número 2.

Tabla n° 2 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	0%	94%	6%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	0%	81%	19%
Dimensión 3. Liderazgo	50%	50%	0%
Dimensión 4. Margen de acción y control	0%	63%	38%
Dimensión 5. Organización del trabajo	75%	25%	0%
Dimensión 6. Recuperación	0%	100%	0%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	69%	31%	0%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	81%	19%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: Acoso laboral	0%	100%	0%
dimensión 8.3. Otros puntos importantes: Acoso sexual	100%	0%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	31%	69%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	63%	38%	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	0%	81%	19%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	75%	25%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: Salud auto percibida	31%	44%	25%

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial



	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	13%	87%	0%
Interpretación de resultados			
Riesgo bajo: el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.			
Riesgo medio el riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. en caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.			
Riesgo alto: el riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.			

Tabla n° 3. Ponderaciones de riesgo psicosocial

Dimensiones	Resultado por dimensión del riesgo psicosocial		
	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

En la interpretación de los resultados, se observa que los docentes presentan un nivel de riesgo medio que corresponde al 81% mismo que está representado por el color amarillo por otra parte el 19% presenta un nivel de riesgo alto mismo que se lo representa según la normativa por el color rojo.

La tercera dimensión que contempla el parámetro liderazgo, estuvo dirigida a los docentes de forma tal que se pueda conocer el nivel al que están expuestos los profesores de la unidad educativa.

De igual forma, se observa que los docentes presentan un nivel de riesgo bajo que corresponde al 50% mismo que está representado por el color verde por otra parte el otro 50% presenta un nivel de riesgo medio el mismo que se lo representa según la normativa por el color amarillo.

La cuarta dimensión que contempla el parámetro liderazgo, estuvo dirigida a los docentes de forma tal que se pueda conocer el nivel al que están expuestos los profesores de la unidad educativa.

Por otro lado, podemos observar que los docentes presentan un nivel de riesgo bajo que corresponde al 50% mismo que está representado por el color verde por otra parte el otro 50% presenta un nivel de riesgo medio el mismo que se lo representa según la normativa por el color amarillo.

Se verificó que los docentes encuestados indicaron que no existe riesgo alto en la realización de su actividad laboral; Así mismo se puede verificar en base a los resultados de la encuesta que un 13% el riesgo es bajo, de impacto potencial mínimo y que a corto plazo no se presentarán efectos nocivos. El 87% señala que el riesgo es medio, de impacto potencial moderado, sin embargo, hay que controlarlo porque si no se le vigila y controla éste puede seguir creciendo y en un mediano plazo puede perjudicarles en su salud, dando paso a las enfermedades profesionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Discusión

Se verificó que los docentes encuestados indicaron que no existe riesgo alto en la realización de su actividad laboral; Así mismo se puede verificar en base a los resultados de la encuesta que un 13% el riesgo es bajo, de impacto potencial mínimo y que a corto plazo no se presentarán efectos nocivos. El 87% señala que el riesgo es medio, de impacto potencial moderado, sin embargo, hay que controlarlo porque si no se le vigila y controla éste puede seguir creciendo y en un mediano plazo puede perjudicarles en su salud, dando paso a las enfermedades profesionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Estrategia Metodológica para la Prevención de Riesgos Psicosociales en los Docentes de la Unidad Educativa “Jesús María”

Presentación

Se propone un plan de estrategia metodológica para los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Jesús María”, en éste se enmarca las principales razones por las cuales se ocurren predominan los riesgos psicosociales en los docentes de acuerdo a los resultados arrojados por el instrumento de recolección de datos aplicado, a partir del cual se seleccionaron los ítems más representativos para objeto de este estudio.

Los docentes deben tener un ambiente laboral en el que pueden crecer profesionalmente y desenvolverse en sus obligaciones, lugar de trabajo y con sus compañeros de manera profesional y que no le afecte de forma negativa a nivel personal; teniendo en cuenta que al estar rodeados de niños deben tener una buena salud mental para poder desarrollar sus actividades y clases diarias de la mejor manera posible para los estudiantes, es propicio que se le dé la debida importancia a eliminar los agentes negativos que motivan a crear un ambiente de trabajo pesado para los que en él laboran.

Por consiguiente, se prepara esta propuesta de estrategia metodológica para evitar los riesgos psicosociales que puedan afectar a los docentes en sus áreas de trabajo, en la cual se puede tomar un curso de acción preventivo para los que laboren en la institución y de acuerdo a su efectividad, pueda ser aplicado en distintas instituciones de diferentes áreas.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General

Diseñar una propuesta de estrategias metodológicas para la prevención de riesgos psicosociales en los docentes de la Unidad Educativa “Jesús María”.

Objetivos Específicos

- Seleccionar los posibles riesgos psicosociales predominantes en la Unidad Educativa “Jesús María”, de acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada.
- Definir las estrategias metodológicas adecuadas para la puesta en marcha del taller para la prevención de los riesgos psicosociales en los docentes.
- Validar la eficiencia de la propuesta de estrategias metodológicas para la prevención de los efectos psicosociales en los docentes.

Justificación

Las consecuencias de los riesgos psicosociales en los trabajadores pueden ser determinantes en la ejecución de sus actividades laborales, y por consecuencias en el resultado de sus tareas diarias y en la percepción de su ambiente de trabajo, teniendo impacto a la vez en su vida personal, debido a que al trasladando los sentimientos generados a raíz de su jornada laboral al ámbito personal lo cual tener como secuela problemas en su vida personal.

Las instituciones deben monitorear estas secuelas en sus trabajadores y en las condiciones de trabajo que ofrecen a éstos porque también pueden ser los causantes de estos malestares, así como también el ambiente laboral en sí mismo, por lo que sería conveniente identificar como primer paso si existen riesgos psicosociales en los trabajadores y de acuerdo a ello, realizar seguimientos y aplicar estrategias abocadas a evitar estos trastornos en los empleados.

Así mismo, el acoso laboral es una de las causas más atenuantes en el incremento del nivel de estrés en los trabajadores, teniendo múltiples consecuencias psicosociales que incluso puede llegar a la renuncia voluntaria a causa del acoso que experimentan en el trabajo.

Es por ello que se realiza esta estrategia metodológica con el propósito de evitar los efectos psicosociales en los docentes de la unidad educativa “Jesús María”.



Para la realización de las siguientes estrategias metodológicas se tomaron los ítems más representativos para esta propuesta:

Dimensiones del cuestionario

Dimensión 1. carga y ritmo de trabajo

Dimensión 2. desarrollo de competencias

Dimensión 4. margen de acción y control

Dimensión 8. otros puntos importantes

Dimensión 8.4. otros puntos importantes: adicción al trabajo

Dimensión 8.6. otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)

Dimensión 8.8. otros puntos importantes: salud auto percibida

La propuesta está estructurada en cuatro fases las cuales son: Investigación previa, diseño, ejecución, feedback.

Primera fase investigación previa

En esta primera fase se aplica la encuesta para recabar la información necesaria directamente del objeto de estudio, así como también las posibles estrategias adecuadas con las cuales organizar el taller de estrategias metodológicas.

Segunda fase: Diseño

En esta fase se organiza la actividad y las condiciones necesarias para la aplicación del taller de las estrategias metodológicas para los docentes y el personal en general en la institución, se definen los temas a tratar, las actividades a realizar, así como también, la hora de inicio y la posible hora de culminación tomando en cuenta las actividades laborales de cada educador.

Tercera fase: Ejecución

En esta fase se procede a la puesta en marcha del taller.

Para la aplicación de estas estrategias se sugiere acondicionar un área en el cual sea iluminada y un espacio agradable en el cual puedan estar todos los docentes y que cuente con las

herramientas necesarias para la puesta en marcha del taller, en el cual debe estar una persona a cargo de la actividad.

- La primera estrategia a aplicar es un mapa mental en el cual deben estar todos los conceptos básicos referidos al acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, el estrés laboral, causas y consecuencias de un ambiente laboral desagradable, adicción al trabajo.
- La segunda estrategia a implementar se aplicarán la lluvia de ideas y la formulación de hipótesis, con la lluvia de ideas; la persona a cargo empezara a realizar preguntas al azar de los temas que ya se hablaron y a la vez incentivará a los docentes a crear hipótesis del por qué se crea el estrés laboral y cuáles podrían ser los riesgos psicosociales en los afectados.
- La tercera estrategia a aplicar es elaboración de estrategias de resolución de problema, en esta estrategia se les pedirá a los docentes que si estuvieran a cargo de la institución como solucionarían los problemas de acoso laboral.
- Para finalizar la actividad se aplicará la estrategia metodológica “juego de simulación”, en la cual la persona encargada de la actividad, entregará escenarios relacionados a los temas planteados anteriormente con la finalidad de representar los casos más representativos; así como también, que los participantes se vean inmersos en las distintas situaciones de acoso laboral o de estrés, así como los riesgos psicosociales a causa de ellos.

Cuarta Fase: Feedback

Luego de culminado el taller se realiza una retroalimentación en los participantes de su experiencia en el mismo, de este modo verificar si ha habido algún cambio en la actitud de los participantes en relación a los temas tratados en el taller, y así mismo tomar en consideración sugerencias y aportes que cualquier participante desee acotar, con una rúbrica que se le ha de entregar a cada participante.

Recomendaciones

- Se recomienda por parte de la administración o dirección abrir un buzón de sugerencias para el personal en el cual puedan realizar aportes o sugerencias de forma anónima; para de esta manera la dirección se encargue de hacerle los seguimientos necesarios.
- Las actividades deportivas o juegos por grupos son propicios para entablar mejores relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.

Conclusiones

Los riesgos psicosociales en los docentes de instituciones públicas pueden evitarse tomando las precauciones pertinentes, pero más aún, identificando cuales son los principales causales



de éstos, es por ello, que debe realizarse en primera instancia una encuesta, análisis y/o entrevista para determinar las causas de acuerdo al entorno a evaluar.

Los docentes manifestaron que tienen una carga de trabajo que no pueden realizar en el tiempo de una jornada laboral; así mismo, el acoso laboral es una de causas de los riesgos psicosociales; por otro lado; los encuestados manifestaron que no pueden dejar de pensar en el trabajo en sus tiempos libres, lo que se traduce en que no disfrutan plenamente de sus vidas fuera del ambiente laboral, por lo que siempre piensan en el trabajo.

La aplicación de este taller de estrategias metodológicas es beneficioso para la institución, debido a que está planificado para que con su correcta aplicación y seguimientos por parte de la dirección se reduzcan los riesgos psicosociales en los docentes y en el personal en los cuales les sea aplicado.

Así mismo, se ha recomendado que adicional a la propuesta de las estrategias metodológicas se realicen actividades fuera del ambiente laboral con todos los empleados para afianzar su vínculo, con actividades deportivas o grupales; esto con la finalidad de crear un mejor ambiente de trabajo, afianzando los vínculos afectivos entre los compañeros de trabajo.

Anexo

Encuesta de evaluación de la estrategia metodológica.

Feedback del taller de estrategias metodológicas

Aspectos a evaluar

Criterios de evaluación

Excelente Bueno Regular Malo

Según su criterio, ¿cómo ha sido la dinámica del taller?

¿Qué le parecen los temas tratados en las estrategias metodológicas?

¿Considera que las estrategias metodológicas aplicadas afianza el vínculo entre los compañeros?

¿Considera que luego de haber recibido el taller el acoso laboral será más leve?

Al participar en la actividad ¿cómo considera se ambiente laboral?

¿Cree que la propuesta de estrategias metodológicas sea beneficiosa para el personal de la institución?

¿Considera que el taller de estrategias metodológicas es beneficioso para la prevención de los efectos psicosociales en los docentes?

¿Opina que el taller sería factible aplicar en otras instituciones educativas?

Conclusiones

Con la evaluación de riesgos psicosociales, se puede evidenciar que el personal docente encuestado considera que no existe riesgo alto durante el desempeño de sus labores, pero la minoría (13 %) ha expresado que los riesgos son bajos; sin embargo, hay una mayoría (87 %) que el riesgo es medio. Este hecho es preocupante en relación con las otras dimensiones, por lo que podrían considerarse como punto de partida para una investigación más detallada sobre estas dimensiones y que permita plantear posibles soluciones que ayuden a mitigar estos riesgos.

Es necesario continuar realizando estas investigaciones en las instituciones educativas ya que hay precedentes de riesgos psicosociales para los docentes; con la finalidad de verificar el estado psicosocial de cada uno y como perciben las condiciones de trabajo.

Para concluir, es responsabilidad de las personas a cargo de estas instituciones brindar a sus trabajadores condiciones de trabajo óptimas, en donde puedan crecer profesionalmente y a nivel personal, instalaciones adecuadas para el descanso, regular las responsabilidades de éstos que vaya acorde a la jornada diaria de trabajo (horas), cuestión de no generar presión en los docentes al pretender realizar cantidades excesivas de obligaciones en un tiempo limitado.

Referencias bibliográficas

- Anchundia, Jenny, M. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 300- 310. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538/484>
- Blasco, R. (2016). De la gestión de riesgos a la gestión de la seguridad. aspecto humano. ISSN: 1576-5962. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317662004>
- OIT. (2020). los riesgos psicosociales la visión de la OIT. https://www.suseso.cl/605/articles-578_archivo_01.pdf
- QuestionPro (2022). ¿Qué es un estudio transversal?. <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
- Ministerio de Trabajo. (2018a). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Quito, Ecuador. 1-29. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8da-Para-La-Aplicaci%C3%93n-Del-Cuestionario-De-Evaluaci%C3%93n-De-Riesgo-Psicosocial.pdf?x42051>
- Moreno, B. (5 de enero de 2017). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. ISSN 1989-7790. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Moscicka, A., Sadlowska, J., Najder, A., y Butlewski, M. (2018). Relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners [Relación entre los riesgos psicosociales y el funcionamiento laboral de los mineros.]. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 1-12. DOI: 10.13075/ijomeh.1896.01162
- NuevoTiempo (2022). Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador. *Periodismo digital*. <https://elnuevotiempo.com/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>
- OSHA (2021). Psychosocial risks and workers health. Agencia Europea la seguridad y la salud en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Pujol-Cols, Lucas y Lazzaro-Salazar, Mariana. (2021). Diez años de investigación sobre riesgos psicosociales, salud y desempeño en América Latina: una revisión sistemática integral y una agenda de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37 (3), 187-202. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a18>

Raffo, E., & Ráez, L. (2013). Riesgos psicosociales. ISSN 1560-9146.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>

Villacreses Álvarez, Gerardo Vinicio, & Ávila Vidal, Adalberto. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, (40), 1-18. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425>

Villaroel, C., Busco, C., Neira, B., Ensignia, A., y Durán, P. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. *Ciencia y Trabajo* 20(62), 76-79. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n62/0718-2449-cyt-20-62-00076.pdf>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.