



UNIVERSIDAD TÉCNICA NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

CARRERA: HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, MODALIDAD VIRTUAL

TEMA:

EXPOSICIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU ASOCIACIÓN
CON LA RESILIENCIA EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA,
DURANTE EL PERIODO JULIO – DICIEMBRE 2023.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

Magister en Higiene y Salud Ocupacional

Línea de investigación: Salud y Bienestar Integral

AUTOR:

Alex Vinicio Yancha Tasna

DIRECTOR:

Mercedes Flores Grijalva PhD

Ibarra, Octubre 2024

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Yo, **Lic. Mercedes Flores Grijalva MsC**, certifico que el Maestrante **Yancha Tasna Alex Vinicio** con cédula N° **1805192976** ha elaborado bajo mi tutoría la sustentación del Trabajo de Grado titulado: Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial y su Asociación con la Resiliencia en el Personal de una Institución Educativa durante el periodo julio-diciembre, 2023. Este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en los Reglamentos de Titulación a obtener, por lo tanto, autorizo la presentación sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 7 días del mes de Octubre del 2024

Director:

Lic. Mercedes Flores Grijalva MsC
CI: 1001859394
DIRECTORA TRABAJO DE TITULACION

DEDICATORIA

A Dios por darme salud vida, sabiduría, a mis Padres, familia por brindarme apoyo incondicional y confiar en mi.

A mi amada esposa por apoyarme día tras día en mis estudios para culminar esta etapa.

Dedico a mi pequeñit@ angelit@ que esta en camino me inspira a seguir preparándome día tras día enriquecer de conocimientos aplica en mi vida profesional y ayudar sociedad.

Dedico a mi HGDA, por la oportunidad de trabajar y ayudar comunidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios todopoderoso, virgencita de Baños por bendecirme cuidar darme sabiduría para terminar esta etapa más en vida.

Agradezco mis padres, hermanos que me incentivaron para seguir preparando, enriqueciendo de conocimientos científicos.

Agradezco a mi esposa por apoyo incondicional, su amor comprensión que día a día me incentiva a seguir adelante.

Agradezco Universidad Técnica Norte por los conocimientos brindados atravez de su docentes-



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
Cédula de Identidad:	1805192976		
Apellidos y Nombres:	Yancha Tasna Alex Vinicio		
Dirección:	Imbabura-Otavalo-San Pablo de Lago Carrera Ibarra		
Email Institucional:	avyanchat@utn.edu.ec		
Teléfono Fijo:		Teléfono Móvil:	
DATOS DE LA OBRA			
Título:	Exposición a los factores de riesgo psicosocial y su asociación con la resiliencia en el personal de una institución educativa durante el periodo Julio-diciembre, 2023		
Autores (es):	Yancha Tasna Alex Vinicio		
Fecha:	23-09-2024		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
DIRECTOR:	Lic. Mercedes Flores Grijalva. PhD		

2.- CONSTANCIA

El autor, Yancha Tasna Alex Vinicio manifiesta que la obra es objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo son violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 7 días del mes de Octubre del 2024

Yancha Tasna Alex Vinicio

C.I 1805192976

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del problema	3
Antecedentes	4
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Justificación	7
CAPÍTULO II	8
MARCO REFERENCIAL	8
Marco Teórico	8
Factores de riesgo	8
Factores de riesgo psicosocial	9

CAPÍTULO III	20
MARCO METODOLÓGICO	20
Descripción del área de estudio	20
Metodología de la investigación	20
Enfoque y tipo de investigación	20
Descripción Grupo de estudio	22
Población y muestra	22
Criterios de inclusión	22
Criterios de exclusión	22
Métodos de recolección de información	23
Técnicas e instrumentos de información	23
Técnica	23
Instrumentos	23
Método de análisis de datos	26
Consideraciones bioéticas	26
CAPÍTULO IV	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
Resultados del cuestionario del Método CoPsoQ – istas21 (versión 2) para evaluación y prevención de riesgos psicosociales.	28
CAPÍTULO V	36
PROPUESTA	36
Tema de la propuesta	36
Objetivos	36
Objetivo General	36
Objetivos Específicos	36
Desarrollo de la propuesta	36
Introducción	36
Alcance	37
Medidas preventivas para mitigar los factores de riesgo psicosociales	38
Socialización y Promoción	43
Evaluación Continua	44

Impacto y Posibles Beneficios Del Plan De Los Riesgos Psicosociales	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
Conclusiones	50
Recomendaciones	51
Referencias bibliográficas	52
Anexos	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de riesgo psicosocial	10
Tabla 2 Tabla de puntuaciones	24
Tabla 3 Tabla de puntuaciones	26
Tabla 4 Datos generales	28
Tabla 5 Resultados riesgos psicosociales	29
Tabla 6 Resultados de Resiliencia	31
Tabla 7 Pruebas de normalidad	32
Tabla 8 Criterios de Relación	33
Tabla 9 Correlación entre variables	34
Tabla 10 Medidas de preventivas para mitigar los factores de riesgo psicosociales	38
Tabla 11 Plan de Sensibilización y Formación en Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales	39
Tabla 12 Plan para la Creación de un Ambiente de Trabajo Saludable	41
Tabla 13 Plan de Apoyo Psicosocial	42
Tabla 14 Plan de socialización	44
Tabla 15 Indicadores	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Proceso de evaluación continua	45
--	----

RESUMEN

La exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral es un tema de creciente preocupación en el ámbito de la salud ocupacional y la psicología organizacional, dado que, estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud mental, el bienestar y el desempeño laboral del personal. El objetivo de esta investigación fue evaluar el grado de exposición a factores de riesgo psicosociales y la resiliencia en el personal de una Institución Educativa. Es un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, descriptivo. La población estuvo conformada por 96 docentes. Para la recolección de los datos se aplicó Método CoPsoQ – istas21 (versión 2) para evaluación y prevención de riesgos psicosociales y la Escala de Resiliencia (E.R) Walding, G. & Yonug, H. Los resultados muestran que, aunque la mayoría del personal percibe niveles bajos de exigencias psicológicas y conflicto trabajo-familia, existen preocupaciones sobre la falta de control laboral, el escaso apoyo social y las compensaciones insatisfactorias. Además, la evaluación de la resiliencia revela un nivel moderado, sugiriendo un potencial de mejora en habilidades de afrontamiento. Se identificó una correlación positiva considerable entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y niveles de resiliencia, destacando la necesidad de abordar estas áreas en el plan de intervención propuesto para mejorar el bienestar emocional y prevenir riesgos psicosociales en el personal educativo.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosociales, resiliencia, salud ocupacional, psicología organizacional.

ABSTRACT

Exposure to psychosocial risk factors in the work environment is a topic of growing concern in the field of occupational health and organizational psychology, given that these factors can have a significant impact on mental health, well-being and work performance. of the staff. The general objective of this research is to evaluate the degree of exposure to psychosocial risk factors and resilience in the staff of the Pedro Carbo Educational Institution, during the period from July to September 2023. A quantitative methodology, with a non-experimental design, was applied, descriptive and correlational. The population is made up of 96 teachers who work in the Educational Unit. To collect the data, the CoPsoQ - istas21 Method (version 2) was applied for the evaluation and prevention of psychosocial risks and the Resilience Scale (R.E.) Walding, G. & Yonug, H. The results show that, although the majority of personnel perceive low levels of psychological demands and work-family conflict, there are concerns about lack of job control, little social support, and unsatisfactory compensation. Furthermore, the assessment of resilience reveals a moderate level, suggesting potential for improvement in coping skills. A considerable positive correlation was identified between exposure to psychosocial risk factors and levels of resilience, highlighting the need to address these areas in the proposed intervention plan to improve emotional well-being and prevent psychosocial risks in educational personnel.

Keywords: Psychosocial risk factors, resilience, occupational health, organizational psychology.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La labor en el ámbito educativo se caracteriza por ser exigente y desafiante, con un constante flujo de demandas y presiones que pueden afectar la salud mental y el bienestar emocional del personal que trabaja en estas instituciones (Monroy y Juárez, 2019). La exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral puede tener un impacto significativo en la resiliencia de los profesionales que laboran en instituciones educativas, afectando su capacidad para adaptarse y recuperarse frente a situaciones estresantes (Ugarte et al., 2022). La resiliencia enmarca un proceso dinámico que no pertenece únicamente a la persona o al entorno, sino que se construye y desarrolla en la interacción entre ambos (Quezadas et al., 2023).

A nivel mundial, los riesgos psicosociales en entornos laborales se han identificado como una preocupación creciente, afectando no solo el bienestar de los empleados sino también su productividad y la calidad de los servicios que prestan. Factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, la falta de apoyo social y organizacional son reconocidos por su impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores (Buitrago et al., 2021). Además, la naturaleza misma del trabajo en el ámbito educativo, que implica la responsabilidad de educar, guiar y apoyar a los estudiantes, puede generar tensiones adicionales que afectan la capacidad de los profesionales para manejar el estrés (Niemes y Cedeño, 2018).

En el contexto regional y local, estas dinámicas se reflejan en el ámbito educativo, donde el personal enfrenta desafíos únicos relacionados con la presión de cumplir con objetivos académicos, la gestión de relaciones con estudiantes y padres a menudo recursos limitados; estos factores de riesgo psicosocial pueden llevar a una disminución en la resiliencia, es decir, en la capacidad de afrontar y adaptarse a situaciones adversas, lo que a su vez puede afectar el desempeño y la satisfacción laboral.

El problema se profundiza al considerar las posibles consecuencias de no abordar estos factores, sin una comprensión clara de cómo la exposición a riesgos psicosociales afecta la resiliencia del personal educativo, es decir, si no se evalúan y gestionan adecuadamente estos riesgos, puede aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental en los trabajadores (Ginevra et al., 2021), provocando que las instituciones enfrenten un aumento en el ausentismo, una baja moral y un deterioro en la calidad de la enseñanza. A largo plazo, esto no solo afecta a los empleados sino también al rendimiento y desarrollo de los estudiantes, lo que repercute en la comunidad educativa y, en última instancia, en la sociedad.

Por lo tanto, esta investigación busca no solo identificar y analizar la magnitud y el impacto de los riesgos psicosociales en el personal de una institución educativa, sino también explorar cómo estos factores interactúan con la resiliencia. La finalidad es proporcionar información valiosa para el desarrollo de estrategias y políticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y resiliente, lo cual es fundamental para garantizar la efectividad y sostenibilidad del sistema educativo.

Antecedentes

Vera et al. (2023), realizaron un estudio en el Estado de Sonora, México, con el objetivo de describir el nivel de bienestar socioemocional y conductual de los docentes de educación secundaria con respecto a la migración forzada del proceso educativo hacia una educación remota de emergencia generada por la pandemia de la COVID-19. El estudio fue cuantitativo, de corte transversal y con alcance comparativo. La población encuestada constó de 1214 docentes de educación secundaria. Utilizando el programa SPSS se relacionaron las variables de investigación con cada uno de los factores de atributo de los profesores. Los resultados muestran que las mujeres presentan mayor riesgo psicológico que los hombres; sin embargo, son las mujeres las que muestran mayores índices de resiliencia y regulación emocional. Por otro lado, se detectó que los docentes de escuelas privadas tienden a ser más resilientes y muestran mayor regulación emocional que los de escuelas públicas. A mayor edad se elevan los índices de resiliencia.

En el estudio *Psychological distress among teaching staff during the COVID-19 pandemic: A transdiagnostic perspective on profiles of risk and resilience*, realizado por Lassri (2023) que utilizó un enfoque centrado en la persona para identificar distintos perfiles según las diferencias individuales en el riesgo psicosocial y los factores de protección. Se emplearon análisis de perfil latente y ANOVA entre 350 profesores israelíes durante la cuarta ola de COVID-19. Se identificaron dos perfiles distintos, “riesgo” (55%) y “resiliencia” (45%). Si bien los grupos no mostraron diferencias en los resultados del estrés relacionado con el COVID-19, diferían consistentemente en su reacción psicológica al COVID-19 (psicopatología, fatiga por compasión y satisfacción por compasión).

En el estudio realizado por Araujo et al. (2023) con el objetivo de determinar la relación entre los riesgos psicosociales como el síndrome de burnout y la adaptación a los cambios mediante la resiliencia presente en los docentes y la percepción de los estudiantes en la calidad del servicio educativo en el departamento de Córdoba (Colombia). Aplicaron una investigación de tipo cuantitativa, de cohorte transversal y análisis de relaciones. Se contó con la participación de 239 docentes y 737 estudiantes, distribuidos en 20 instituciones de los municipios escogidos. Los instrumentos utilizados fueron: MBI-ES (inventario de burnout) para docentes, CD RISC-10 instrumento para medir resiliencia y SERVQUAL utilizado para medir la calidad del servicio. Para determinar la relación entre las variables se planteó un modelo general, utilizando la técnica de análisis de modelos de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados muestran evidencian que los altos niveles de resiliencia en los docentes están relacionados con bajos niveles de síndrome de burnout y altos niveles de calidad percibida por sus estudiantes, demostrando que si existe relación entre las variables y aceptando el modelo planteado.

En el estudio realizado por Hernández et al. (2021), con el objetivo de examinar si ciertos factores de riesgo y factores de resiliencia están asociados con los resultados de salud mental y bienestar. Se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Aplicaron un cuestionario en línea, que contenía escalas de bienestar, factores de riesgo y resiliencia, a los docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública. Los resultados evidencian que la crisis generada por el COVID-19 abarca factores de estrés, e impacto a nivel social, laboral y económico de los docentes, lo que pone a las personas en riesgo ya que su bienestar

se vio afectado negativamente. Su nivel de resiliencia es positivo, pero no es suficiente para contrarrestar los efectos negativos de este tiempo de crisis debido a los numerosos cambios de vida que planteó el aislamiento y distanciamiento social generado por el COVID-19. Los docentes experimentaron altos niveles de estrés por la alta incidencia de los factores de riesgo sobre su salud mental.

Con el objetivo de conocer las principales variables que se asocian con el Síndrome de Burnout y la resiliencia en el ámbito de la enseñanza, así como establecer los efectos de esas relaciones, González et al. (2021), realizaron una revisión sistemática de la producción científica (Web of Science) publicada en la franja temporal comprendida entre 2016 y 2019, centrada en los efectos y relación que ejerce la resiliencia y el Burnout en el ámbito docente, en los diversos niveles educativos. Basado en la declaración Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis (PRISMA), el estudio se concretó una muestra de 25 artículos. Los resultados mostraron la importancia que estos constructos psicosociales tuvieron en el bienestar mental y social de los docentes, así como su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar el grado de exposición a factores de riesgo psicosociales y la resiliencia en el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo, durante el período de julio a Diciembre de 2023.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo, utilizando el método del CoPsoQ.
- Medir el nivel de resiliencia del personal de la Institución Educativa Pedro Carbo, empleando la escala de resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC).
- Analizar la asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosociales y los niveles de resiliencia en el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo.

- Proponer una intervención basada en la investigación sobre la relación entre riesgos psicosociales y resiliencia en el personal de una institución educativa.

Justificación

En un periodo donde la educación enfrenta múltiples desafíos, incluyendo cambios rápidos en metodologías de enseñanza y demandas crecientes sobre los educadores, es crucial entender cómo los factores de riesgo psicosocial impactan a los profesionales y su capacidad de resiliencia.

Estudiar este problema es relevante ya que aporta conocimientos fundamentales sobre las condiciones laborales del personal educativo, un grupo clave en el desarrollo y la formación de las futuras generaciones. Comprender cómo los riesgos psicosociales afectan a los profesionales puede conducir a intervenciones más efectivas para mejorar su bienestar y eficacia. Además, la resiliencia del personal no solo impacta en la salud y bienestar individual, sino también la calidad de la educación que proporcionan y, por ende, el rendimiento de los estudiantes.

En términos de higiene y salud ocupacional, este tema es especialmente pertinente, la higiene ocupacional no solo se preocupa de los riesgos físicos en el lugar de trabajo, sino también de los aspectos psicosociales que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores. Identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial en las instituciones educativas es crucial para promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, al fomentar la resiliencia entre el personal, las instituciones pueden mejorar su capacidad para manejar el estrés y adaptarse a los cambios, lo cual es esencial en un entorno laboral dinámico y a menudo exigente.

En resumen, este estudio no solo es relevante por su impacto directo en el bienestar del personal educativo, sino también por su contribución potencial a mejorar la calidad de la educación y promover entornos de trabajo saludables y seguros en el ámbito educativo.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

Marco Teórico

Factores de riesgo

Los factores de riesgo son aquellas circunstancias, características personales, ambientales o situaciones que aumentan la probabilidad de que una persona, comunidad o sistema sufra daños, enfermedades o problemas en algún aspecto de su vida. Estos factores pueden ser de naturaleza biológica, psicológica, social, económica o ambiental, y pueden actuar de manera individual o en combinación para aumentar la vulnerabilidad frente a determinados riesgos (Franceschi, 2022).

Los factores de riesgo psicosocial pueden definirse como las interacciones entre el trabajo, el entorno laboral, la satisfacción laboral, las condiciones de la organización y las capacidades del trabajador, su salud y sus propias características (Cabanellas, 2022). Estas interacciones pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo del empleado. A nivel internacional, organizaciones como la Organización Mundial de la Salud OMS (2023) y la Organización Internacional del Trabajo OIT (2023) han puesto de relieve la necesidad de identificar y gestionar estos factores para garantizar la salud mental y física de los trabajadores en todos los sectores y regiones.

En el ámbito de la salud, los factores de riesgo pueden incluir hábitos de vida poco saludables, antecedentes genéticos, exposición a contaminantes ambientales, falta de acceso a servicios de salud adecuados, entre otros. Estos factores pueden aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardiovasculares, etc. (Lumbaque, 2021).

En otras áreas, como la seguridad pública, los factores de riesgo pueden incluir la falta de acceso a la educación, la pobreza, la desigualdad social, la violencia en el hogar o en

la comunidad, entre otros. Estos factores pueden aumentar la probabilidad de que una persona o comunidad se vea afectada por la delincuencia, la violencia o el abuso (Saca, 2023).

Dentro de un contexto general, los factores de riesgo son aquellas condiciones o circunstancias que aumentan la probabilidad de que una persona, comunidad o sistema experimente daños, enfermedades o problemas en diversos aspectos de su vida. Identificar y abordar estos factores es fundamental para prevenir y mitigar los riesgos y promover la salud y el bienestar (González & Picado, 2020).

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos del entorno social, laboral o personal que pueden influir negativamente en la salud mental y el bienestar psicológico de las personas. Estos factores están relacionados con el contexto social y las experiencias personales, y pueden aumentar la probabilidad de que una persona desarrolle problemas de salud mental o emocional (Hernández et al., 2022).

Según Ossa et al. (2020) existen varios de factores de riesgo psicosocial incluyen:

- **Estrés laboral:** Ambientes laborales con altos niveles de estrés, carga de trabajo excesiva, falta de control sobre las tareas o relaciones laborales conflictivas pueden aumentar el riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad, depresión u otros problemas de salud mental.
- **Conflictos interpersonales:** Problemas en las relaciones personales, familiares o de pareja, como la violencia doméstica, el abuso emocional o la falta de apoyo social, pueden contribuir al desarrollo de trastornos psicológicos.
- **Factores socioeconómicos:** La pobreza, la falta de acceso a recursos económicos, la inseguridad laboral o la discriminación socioeconómica pueden aumentar el estrés y la vulnerabilidad a problemas de salud mental.
- **Experiencias traumáticas:** Eventos traumáticos como abusos, accidentes, desastres naturales o situaciones de violencia pueden tener un impacto significativo en la salud

mental y aumentar el riesgo de desarrollar trastornos de estrés postraumático u otros problemas de salud mental.

- **Exposición a riesgos psicosociales en el entorno comunitario:** Factores ambientales, sociales o culturales en la comunidad, como la violencia urbana, la falta de cohesión social o la discriminación racial, pueden influir en la salud mental de las personas que viven en esas comunidades.

Es importante tener en cuenta que los factores de riesgo psicosocial no actúan de manera aislada, sino que interactúan entre sí y con otros factores de riesgo individuales para influir en la salud mental. Identificar y abordar estos factores es fundamental para prevenir y tratar problemas de salud mental y promover el bienestar psicológico en la población.

Clasificación factores de riesgo psicosocial

Acorde a Gómez (2023) los factores de riesgo psicosocial pueden clasificarse en diferentes categorías según su origen y su impacto en la salud mental y el bienestar emocional. Como se describen a continuación:

Tabla 1
Factores de riesgo psicosocial

Factores individuales	<p>Antecedentes personales: Experiencias traumáticas pasadas, trastornos mentales preexistentes, historia familiar de enfermedades mentales, etc.</p> <p>Habilidades sociales y emocionales: Baja autoestima, falta de habilidades de afrontamiento, dificultad para manejar emociones, etc.</p> <p>Estilos de vida: Consumo de drogas o alcohol, hábitos de sueño deficientes, dieta poco saludable, etc.</p>
Factores relacionados con el trabajo	<p>Carga de trabajo: Exceso de tareas, plazos ajustados, exigencias laborales poco realistas, etc.</p> <p>Control y autonomía: Falta de control sobre el trabajo, decisiones unilaterales, falta de participación en la toma de decisiones, etc.</p> <p>Relaciones laborales: Conflictos interpersonales, acoso laboral, falta de apoyo de los compañeros o superiores, etc.</p> <p>Organización del trabajo: Ambiente laboral poco saludable, falta de reconocimiento por el trabajo realizado, falta de oportunidades de desarrollo profesional, etc.</p>
Factores familiares y sociales	<p>Relaciones familiares: Conflictos familiares, violencia doméstica, falta de apoyo familiar, etc.</p>

	<p>Redes de apoyo social: Falta de amigos o relaciones significativas, aislamiento social, etc.</p> <p>Problemas económicos: Dificultades financieras, inseguridad laboral, pobreza, etc.</p>
<p>Factores socioculturales</p>	<p>Discriminación: Discriminación racial, de género, étnica o religiosa, etc.</p> <p>Desigualdades sociales: Brechas económicas, falta de acceso a servicios básicos, marginalización, etc.</p> <p>Cambios sociales y culturales: Cambios en el entorno social, migración, conflictos sociales, etc.</p>

Fuente: Información a partir de Gómez (2023)

Estas categorías pueden variar según el contexto y la población específica, pero proporcionan una visión general de los diferentes tipos de factores de riesgo psicosocial que pueden influir en la salud mental y el bienestar emocional de las personas. Es importante tener en cuenta que estos factores pueden interactuar entre sí y tener un impacto acumulativo en la salud mental

Factores de riesgo psicosocial en el sector educativo

Los factores de riesgo psicosocial dentro del campo educativo se refieren a aquellas circunstancias, situaciones o condiciones en el entorno escolar que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar emocional de los estudiantes, docentes y personal administrativo. Estos factores pueden surgir de diversas interacciones entre el individuo y su entorno educativo, y pueden tener un impacto significativo en el rendimiento académico, el desarrollo personal y el clima escolar en general (Solano, 2023).

Según Gelvez et al. (2022) de factores de riesgo psicosocial en el sector educativo incluyen los siguientes:

- **Ambientes de aprendizaje estresantes:** Escuelas con altas expectativas académicas, presión por el rendimiento, exceso de tareas escolares o competencia entre los estudiantes pueden generar niveles elevados de estrés y ansiedad entre los estudiantes.

- **Bullying y acoso escolar:** La presencia de conductas de acoso, intimidación, exclusión social o violencia entre compañeros puede tener un impacto significativo en la salud mental y el bienestar emocional de los estudiantes que lo experimentan.
- **Relaciones disfuncionales entre docentes y estudiantes:** La falta de apoyo emocional, relaciones tensas o conflictivas entre los docentes y los estudiantes pueden generar un ambiente educativo poco favorable para el desarrollo socioemocional y el aprendizaje efectivo.
- **Problemas de disciplina y seguridad:** La falta de medidas adecuadas para mantener un entorno escolar seguro, la presencia de conductas disruptivas o la exposición a situaciones de violencia pueden contribuir a un clima escolar negativo y aumentar la sensación de inseguridad entre los estudiantes y el personal educativo.
- **Inequidades y discriminación:** La discriminación basada en la raza, el género, la orientación sexual, la religión u otras características personales puede tener un impacto negativo en la autoestima, el sentido de pertenencia y el bienestar emocional de los estudiantes y el personal educativo.

Es necesario abordar los factores de riesgo psicosocial antes mencionados en el sector educativo mediante la implementación de políticas y programas que promuevan un ambiente escolar seguro, inclusivo y de apoyo emocional para todos los miembros de la comunidad educativa. Esto incluye el fomento de relaciones positivas, el desarrollo de habilidades socioemocionales, la promoción de la resolución pacífica de conflictos y la implementación de estrategias efectivas para prevenir y abordar el acoso escolar y la violencia.

Resiliencia

La resiliencia se refiere a la capacidad de una persona para adaptarse, recuperarse y superar situaciones de adversidad, estrés o traumas. Es la habilidad para mantenerse firme frente a las dificultades y salir fortalecido de ellas. La resiliencia implica no solo la capacidad de resistir la presión o el trauma, sino también la capacidad de aprender y crecer a partir de estas experiencias (Díaz & Lorenzo, 2023).

Las personas resilientes suelen tener una serie de características y habilidades que les ayudan a enfrentar los desafíos de manera efectiva, puede incluir una actitud positiva, la capacidad para regular las emociones, habilidades de resolución de problemas, redes de apoyo sólidas, flexibilidad y adaptabilidad, así como un sentido de propósito y autoestima (Rodríguez & Villa, 2020).

La resiliencia no es un rasgo estático, sino que puede ser desarrollada y fortalecida a lo largo del tiempo a través de experiencias personales, relaciones interpersonales, aprendizaje y práctica. Las personas pueden cultivar la resiliencia trabajando en el desarrollo de habilidades de afrontamiento, construyendo relaciones de apoyo, buscando ayuda profesional cuando sea necesario y practicando la autocompasión y el autocuidado (Díaz et al., 2022).

La resiliencia ayuda a las personas a hacer frente a situaciones estresantes y adversas de manera más efectiva, lo que les permite mantenerse fuertes y perseverar a pesar de las dificultades. Además, este tipo de personas tienden a experimentar niveles más bajos de estrés, ansiedad y depresión, y tienen una mayor capacidad para mantener una salud mental positiva y un sentido de bienestar general. Es así que la resiliencia les permite a las personas adaptarse con mayor facilidad a los cambios y transiciones en la vida, ya sean personales, profesionales o sociales (Samán et al., 2022).

En un contexto general, la resiliencia es una habilidad crucial que nos permite enfrentar y superar los desafíos de la vida de manera efectiva, recuperándonos y creciendo a partir de las experiencias difíciles. Es una cualidad que puede ser cultivada y fortalecida, y que juega un papel fundamental en nuestra capacidad para adaptarnos y prosperar en momentos de adversidad.

Características de la resiliencia

Según Brivio (2024) existen varias características de la resiliencia de las cuales se resaltan las siguientes:

- **Optimismo:** Las personas resilientes tienden a mantener una actitud positiva, incluso en situaciones difíciles, y creen en su capacidad para superar los desafíos.
- **Flexibilidad:** Tienen la capacidad de adaptarse a los cambios y situaciones adversas, buscando soluciones alternativas cuando enfrentan obstáculos.
- **Autoeficacia:** Confían en sus propias habilidades y recursos para hacer frente a los desafíos, lo que les permite afrontar las dificultades con determinación y perseverancia.
- **Regulación emocional:** Pueden gestionar y controlar sus emociones de manera efectiva, evitando ser abrumados por el estrés y la ansiedad.
- **Redes de apoyo:** Las personas resilientes suelen contar con un sólido sistema de apoyo social, formado por amigos, familiares u otros recursos comunitarios, que les brindan ayuda y contención en momentos de necesidad.

Objetivos de la resiliencia

Para Pedroso (2021) uno de los principales objetivos de la resiliencia es aprender a desarrollar habilidades de afrontamiento eficaces para hacer frente a situaciones estresantes y difíciles. De la misma manera, la resiliencia busca promover la confianza en uno mismo y en las propias habilidades para superar los desafíos y adversidades.

Otro objetivo importante es cultivar relaciones sociales sólidas y redes de apoyo que puedan proporcionar ayuda y contención en momentos de necesidad. Y, por último, promueve el crecimiento personal y el desarrollo emocional, ayudando a las personas a aprender y crecer a partir de las experiencias difíciles (Hervás, 2020).

Resiliencia en docentes

La resiliencia en docentes se refiere a la capacidad de los profesionales de la educación para hacer frente, adaptarse y recuperarse de las demandas y adversidades asociadas con su trabajo. Los docentes enfrentan constantemente una serie de desafíos y situaciones estresantes, que van desde la carga de trabajo excesiva y la presión por el

rendimiento hasta la gestión de comportamientos difíciles de los estudiantes y la falta de recursos en el entorno escolar (Durand et al., 2022).

Dentro de este marco, la resiliencia en docentes implica no solo la capacidad de resistir y sobrellevar estas dificultades, sino también la capacidad de mantener un sentido de bienestar personal y profesional, y de seguir desempeñando eficazmente su rol como educadores. Esto implica tener una actitud positiva hacia el trabajo, una buena capacidad de gestión del estrés y las emociones, y la capacidad de mantener la motivación y el compromiso a pesar de los desafíos (Holguin et al., 2021).

Los docentes resilientes también son capaces de adaptarse a los cambios en el entorno educativo, encontrar soluciones creativas a los problemas, mantener relaciones positivas con los estudiantes y colegas, y buscar apoyo cuando lo necesitan. La resiliencia en docentes es fundamental para promover un ambiente escolar positivo y de apoyo, y para garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad y efectiva (González G. et al., 2021).

En síntesis, la resiliencia en docentes es la capacidad de estos profesionales para hacer frente y adaptarse a las demandas y adversidades asociadas con su trabajo, manteniendo un sentido de bienestar personal y profesional y desempeñando eficazmente su rol como educadores.

Estrés laboral

El estrés laboral, un subproducto común de la exposición a factores de riesgo psicosocial, se produce cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para afrontarlas o controlarlas. No solo afecta la salud mental, sino que también puede tener implicaciones en la salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos (Rey et al., 2021).

Diversas investigaciones han demostrado que el estrés laboral puede resultar de una amplia variedad de factores, como una carga de trabajo excesiva, falta de claridad en las funciones y responsabilidades, falta de autonomía, conflictos interpersonales y falta de apoyo social en el trabajo.

Internacionalmente, se ha reconocido el impacto del estrés laboral en la productividad y la salud general de los trabajadores. La OIT, por ejemplo, ha destacado que el estrés laboral es un problema global que afecta tanto a los países desarrollados como a los países en desarrollo. Además, este organismo advierte que con la globalización, la intensificación del trabajo y la creciente inseguridad laboral, es probable que el problema aumente en magnitud y gravedad en el futuro (Parra, 2022).

A nivel organizacional, gestionar el estrés laboral no solo es fundamental para proteger la salud de los trabajadores, sino también para mantener la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo. Las empresas proactivas en la identificación y gestión de factores de riesgo psicosocial pueden beneficiarse de un aumento en la satisfacción laboral, una reducción en el absentismo y una mejor retención de talento (Ansoleaga & Castillo, 2011).

Es esencial comprender que la gestión de factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral no es solo responsabilidad del empleador. Los trabajadores, las partes interesadas y los profesionales de la salud ocupacional deben colaborar para desarrollar estrategias de prevención e intervención, promoviendo así un entorno de trabajo saludable y productivo (Osorio & Cárdenas Niño, 2017).

Salud ocupacional

Promoción de la Salud

En el mundo laboral moderno, la salud ocupacional ha adquirido un protagonismo fundamental para garantizar que los trabajadores no solo estén libres de enfermedades y lesiones, sino que también se sientan bien en su lugar de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la salud ocupacional como el fomento y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (OIT, 2020).

La promoción de la salud en el ámbito laboral abarca una serie de iniciativas y programas diseñados para mejorar el bienestar físico y mental de los empleados. Estos

programas van desde la promoción de estilos de vida saludables hasta la creación de ambientes laborales que favorezcan la salud.

Al promover la salud en el lugar de trabajo, no solo se busca evitar enfermedades, sino también potenciar la salud integral de los trabajadores. Esto incluye iniciativas de alimentación saludable, promoción de la actividad física, gestionar el estrés, entre otros. Algunas organizaciones también incorporan programas de asistencia psicológica o asesoramiento en salud mental para sus trabajadores (Atencio et al., 2020).

Los programas de bienestar en el trabajo también han mostrado ser una inversión rentable para las empresas. La promoción de la salud puede llevar a una reducción en el ausentismo, una mayor retención de empleados y una mejora en la productividad y satisfacción general.

La promoción de la salud, sin embargo, no debe ser una iniciativa aislada. Debe ser parte de una estrategia más amplia que involucre a todas las partes interesadas en el lugar de trabajo, desde la alta dirección hasta los empleados, pasando por el personal de salud y seguridad ocupacional.

Prevención de Riesgos

La prevención de riesgos laborales es uno de los pilares fundamentales de la salud ocupacional. Su objetivo es identificar, evaluar y controlar los factores en el lugar de trabajo que pueden causar lesiones o enfermedades a los trabajadores.

La identificación de riesgos laborales implica el reconocimiento de cualquier elemento, condición o acción que pueda causar daño. Esto puede incluir, entre otros, la exposición a sustancias químicas, el manejo de maquinaria pesada o el trabajo en alturas.

Una vez identificados los riesgos, es esencial evaluarlos para determinar la magnitud de la amenaza que representan. Esta evaluación puede llevarse a cabo a través de mediciones, observaciones y análisis de datos históricos. A partir de esta evaluación, se pueden establecer prioridades y decidir qué riesgos deben ser abordados de inmediato (Díaz, 2018).

La fase de control implica la implementación de medidas para eliminar o reducir el riesgo. Esto puede incluir la introducción de equipo de protección personal (EPP), cambios en los procedimientos de trabajo o la instalación de sistemas de ventilación.

Las normativas internacionales, como las establecidas por la OIT, proporcionan directrices y estándares para la prevención de riesgos en diversos sectores. Estos estándares son fundamentales para garantizar que los trabajadores estén protegidos de forma adecuada.

La prevención de riesgos, además de ser una responsabilidad ética y legal de los empleadores, también es una inversión a largo plazo. Un ambiente de trabajo seguro y saludable no solo protege a los empleados de lesiones y enfermedades, sino que también contribuye a una mayor productividad, satisfacción laboral y retención de talento (Swepston, 1998).

Para que los programas de prevención de riesgos sean efectivos, es esencial que exista una cultura organizacional que valore y priorice la salud y la seguridad. Esto requiere el compromiso y la participación tanto de la dirección como de los empleados en la identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

2.2. Marco Legal

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo

Art. 5.- Los Países Miembros establecerán servicios de salud en el trabajo, que podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro organismo competente o por la combinación de los enunciados.

Art. 34.- El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST), en lo que corresponda, coordinará sus acciones con el Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM), con el Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social (CAASS) y con el Consejo Asesor de ministros de Trabajo de la Comunidad Andina. En sus reuniones podrán participar, en calidad de observadores, representantes de los órganos e instituciones del Sistema Andino de Integración, así como representantes de organismos internacionales

vinculados con los asuntos materia de discusión por parte del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST).

Art. 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se destacan los siguientes artículos:

Art. 3.- Con base al artículo 5 de la Decisión 584 los Países Miembros se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo, los cuales podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro tipo de organismo competente o por la combinación de los enunciados.

Art. 5.- El Servicio de Salud en el Trabajo deberá cumplir varias funciones direccionadas al cumplimiento de programas de seguridad y salud en el trabajo enmarcados en la política empresarial de seguridad y salud en el trabajo.

Código del Trabajo

Acorde al Código de Trabajo es importante tomar en consideración los siguientes artículos:

Art. 78.- Derechos de profesores particulares. - Los profesores que presten servicios en establecimientos particulares de educación, gozarán de las vacaciones y demás derechos que les corresponda según las leyes especiales y en todo cuanto les fuere a ellos favorable.

Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela. - Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Descripción del área de estudio

La Unidad Educativa Pedro Carbo se encuentra ubicado en la provincia de Bolívar, en el cantón Guaranda de la parroquia Gabriel Ignacio Veintimilla. Es un centro educativo perteneciente a la Zona 5 geográficamente, está ubicado en la zona urbana, su modalidad es presencial en jornada matutina y vespertina, con tipo de educación regular y con nivel educativo: Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, tiene el régimen escolar Sierra, cuenta con 96 docentes y 2564 estudiantes. Los datos generales son:

Escolarización: Escolarizada

Tipo de educación: Educación Regular

Nivel de educación: EGB y Bachillerato

Sostenimiento: Fiscal

Área: Urbana

Modalidad: Presencial

Jornada: Matutina y Vespertina

Tenencia de inmueble/edificio: Propio

Docentes: 58 mujeres / 38 varones, con un total de 96 docentes

Estudiantes: 1220 mujeres / 1344 varones, con un total de 2564 estudiantes

Metodología de la investigación

Enfoque y tipo de investigación

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo que es un método de investigación que se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos para responder y dar solución a la problemática encontrada, además, medir variables de manera objetiva y precisa, utilizando instrumentos y técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados

estadísticos (Vizcaíno et al., 2023).

Por medio del enfoque cuantitativo se recopiló datos cuantificables que permite obtener resultados precisos sobre los factores de riesgo psicosocial en el personal docente y la presencia de la resiliencia en los mismos.

Por otra parte, se utilizó el tipo de investigación descriptiva la misma que se centra en recopilar datos con el objetivo de describir y caracterizar el estudio de manera objetiva por medio de la recopilación de varias cantidades de datos de una muestra representativa de la población, lo que permite hacer generalizaciones sobre el fenómeno estudiado (Hernández O. , 2021).

Por medio de este tipo de investigación se describió y caracterizó los factores de riesgo psicosocial asociada a la resiliencia en el personal docente, de manera precisa y detallada. Además, permitió el uso de instrumentos como encuestas y cuestionarios, análisis estadístico de datos y observación sistemática para alcanzar datos numéricos y estadísticos que la encaminaron a describir las características y comportamiento de la población.

Por otra parte, se usó la investigación correlacional que es un método utilizado en la investigación científica para examinar la relación entre dos o más variables sin manipular deliberadamente. En este tipo de investigación, busca determinar si existe una relación estadística entre las variables (Vizcaíno et al., 2023).

A través de esta investigación correlacional se buscó identificar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial y la resiliencia en el personal docente, y con ello predecir el comportamiento de los docentes y en base a los resultados referidos observar la correlación entre las variables.

Al ser una investigación descriptiva y correlacional, no solo proporciona una instantánea detallada del estado actual de estos factores entre los adolescentes, sino que también explora las relaciones entre ellos. Esto significa que los investigadores no solo están

interesados en medir, por ejemplo, el nivel de resiliencia en los docentes, sino también en entender cómo este nivel puede estar relacionado con su exposición a ciertos riesgos psicosociales.

El uso de métodos estadísticos robustos en este enfoque es crucial, ya que permite extraer conclusiones significativas de sus datos, minimizando la influencia de prejuicios personales y asegurando que los resultados sean confiables y replicables. Así, este enfoque cuantitativo no solo ofrece una comprensión detallada de los factores individuales, sino que también revela cómo estos interactúan entre sí.

Por medio de la investigación no experimental se observó y describió la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el personal de la Unidad Educativa Pedro Carbo y la asociación con la resiliencia tal como se presentan en su entorno natural, sin manipulación directa. Además, esta investigación permitió explorar las relaciones entre variables, comprender la naturaleza de la situación en cuestión.

Descripción Grupo de estudio

Población y muestra

La población está formada por los docentes que trabajan en la Unidad Educativa Pedro Carbo de la ciudad de Guaranda que son un total de 96 docentes, de los cuales, 58 son mujeres y 38 son varones. Es importante indicar que no se calculó una muestra y se trabajó con toda la población de estudio.

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren más de 2 años en la institución
- Docentes de cualquier área educativa

Criterios de exclusión

- Docentes que pertenezcan al área administrativa de la institución

- Docentes pasantes
- Docentes con menos de 2 años de laboran en la institución

Métodos de recolección de información

El método de recolección de información parte de un proceso mediante el cual se obtienen los datos necesarios para dar solución a la problemática central. Es importante seleccionar el método de recolección de información más adecuado para el estudio en cuestión, considerando factores como la naturaleza de los datos, la población de interés, los recursos disponibles y los objetivos de la investigación.

Para la recolección de los datos se aplicó una encuesta a la población de estudio, para luego realizar las respectivas tabulaciones y análisis de los resultados encontrados en el programa estadístico SPSS, encaminando a ejecutar la correlación en base la información alcanzada.

Técnicas e instrumentos de información

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta para medir cada una de las variables, es decir, para identificar los factores de riesgo psicosocial y la resiliencia, para ello se utilizó los siguientes instrumentos:

Instrumentos

Método CoPsoQ – istas21 (versión 2) para evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

El Método CoPsoQ - istas21 (versión 2) es una herramienta diseñada para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Se basa en el modelo

CoPsoQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) desarrollado por Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya). Este método tiene como objetivo evaluar los factores psicosociales en el trabajo y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

La versión 2 del Método CoPsoQ - istas21 ha sido adaptada y validada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en España, en colaboración con el NRCWE y la NFA de Dinamarca. Este método se enfoca en proporcionar una evaluación completa de los factores psicosociales en el entorno laboral, identificando áreas de riesgo y ofreciendo recomendaciones para la prevención y el manejo de los mismos.

La herramienta CoPsoQ - istas21 (versión 2) se compone de una serie de cuestionarios dirigidos a diferentes grupos de trabajadores y niveles jerárquicos dentro de una organización. Estos cuestionarios abordan aspectos relacionados con:

- **Demografía y condiciones laborales:** Recopilación de información básica sobre la edad, género, nivel educativo, tipo de contrato, horario de trabajo, entre otros.
- **Factores psicosociales:** Evaluación de aspectos como la demanda psicológica del trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo social en el trabajo, las posibilidades de desarrollo, la calidad del liderazgo, el reconocimiento y la recompensa, y la seguridad en el empleo.

Tabla 2

Tabla de puntuaciones

Dimensiones	Baja	Media	Alta
Exigencias psicológicas del trabajo	31 - 36	37 – 42	43 – 48
Conflicto trabajo-familia	8 – 11	12 – 15	16 – 18
Control sobre el trabajo	24 – 29	30 – 36	37 – 43
Apoyo social y liderazgo	59 – 67	68 – 76	77 – 85
Compensaciones del trabajo	21 – 26	27 – 31	32 – 35

Capital Social	16 – 20	21 – 25	26 – 30
Riesgos psicosociales	184 – 199	200 – 217	218 – 235

En cuanto a la fiabilidad del instrumento, las escalas de refuerzo y posibilidades de relación mostraron un alfa de Cronbach con valores entre 0,65 y 0,92 para las dimensiones del método en cuestión (Moncada et al., 2005).

Escala de Resiliencia (E.R) Walding, G. & Yonug, H.

La Escala (E.R.), desarrollada por Walding y Young, es un instrumento psicométrico diseñado para medir el nivel de resiliencia en individuos. La resiliencia se define como la capacidad de enfrentar y adaptarse de manera positiva a situaciones adversas, superando la adversidad y fortaleciéndose en el proceso.

La Escala de Resiliencia consta de un conjunto de ítems o preguntas que evalúan diferentes aspectos relacionados con la capacidad de recuperación y adaptación de una persona frente a la adversidad. Estos ítems se seleccionan cuidadosamente para abarcar diversas dimensiones de la resiliencia, como:

- Satisfacción personal
- Ecuanimidad
- Sentirse bien solo
- Confianza en sí mismo
- Perseverancia
- Resiliencia

El instrumento generalmente se administra a través de un cuestionario que los participantes completan, respondiendo a cada ítem de acuerdo con su propia experiencia y percepción. Las respuestas se puntúan y se suman para obtener un puntaje total de resiliencia, que indica el nivel de esta capacidad en el individuo evaluado.

Tabla 3**Tabla de puntuaciones**

Dimensiones	Deficiente	Moderado	Eficiente
Satisfacción personal	5 – 9	10 – 15	16 – 24
Ecuanimidad	5 – 9	10 – 15	16 – 24
Sentirse bien solo	3 – 7	8 – 12	13 – 17
Confianza en sí mismo	10 – 20	21 – 28	21 – 28
Perseverancia	9 – 18	19 – 27	28 – 36
Resiliencia	38 – 52	53 – 90	91 – 124

La confiabilidad se calculó bajo el método del coeficiente alfa de Cronbach de 0.89. Por su parte, los autores Wagnild y Young en sus estudios obtuvieron confiabilidades de 0.85. La validez fue alta en referencia con mediciones de los constructos vinculados con la resiliencia como: Depresión, con $r = -0.36$, autosatisfacción, $r = 0.59$; moral, $r = 0.54$; salud, $r = 0.50$; autoestima, $r = 0.57$; y percepción al estrés, $r = -0.67$ (De los Santos, 2016).

Método de análisis de datos

Uno de los métodos utilizados fue el método descriptivo analítico que es un proceso sistemático y organizado usado para examinar, interpretar y sacar conclusiones a partir de los datos recopilados en la investigación. Por medio de este método se permite transformar los datos en información útil y significativa (Guevara et al., 2020).

Este método permitió organizar los datos antes de realizar cualquier análisis, implicando la eliminación de errores, valores atípicos y la codificación de ser necesario. Se desarrolla la estadística descriptiva para visualizar la distribución de los datos. A esto, el análisis descriptivo contribuye a examinar y resumir los datos identificando tendencias, patrones o relaciones entre variables.

Consideraciones bioéticas

Se velará por la confidencialidad de los participantes y se manejará toda la información recopilada con absoluta discreción y privacidad, proporcionando una explicación clara de los objetivos de la investigación a los docentes, quienes deberán otorgar su consentimiento informado de manera libre y voluntaria. En todo momento, se salvaguardarán los derechos y el bienestar de los trabajadores implicados, garantizando que su participación sea completamente voluntaria y esté libre de cualquier forma de presión o coerción.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrollan los resultados de los instrumentos utilizados para la recolección de datos:

Resultados del cuestionario del Método CoPsoQ – istas21 (versión 2) para evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

Tabla 4

Datos generales

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo		
Hombre	38	39,6
Mujer	58	60,4
Edad		
Menos de 31 años	31	32,3
Entre 31 y 45 años	36	37,5
Más de 45 años	29	26,0
Tipo de contrato		
Contrato fijo	32	33,3
Contrato temporal	30	31,3
Contrato provisional	34	35,4

Fuente: Elaboración propia.

La población mayoritariamente (60,4%) está representada por docentes de sexo femenino, y el 39.6% son docentes del género masculino, en relación a la edad, hay una distribución casi homogénea, el 37.5% tiene entre 31 y 45 años, el 26% tiene más de 45 años. En relación al tipo de contrato son, la mayor parte tiene contrato provisional (35.4%), la distribución de los tipos de contrato es bastante equitativa, con un ligero predominio de los contratos provisionales.

Tabla 5
Resultados riesgos psicosociales

Dimensiones	Alto		Medio		Bajo	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Exigencias psicológicas del trabajo	58	60,4	24	25,0	14	14,6
Conflicto trabajo-familia	64	66,7	25	26,0	7	6,3
Control sobre el trabajo	34	35,4	62	64,6		
Apoyo social y liderazgo	55	57,3	39	40,6	2	2,1
Compensaciones del trabajo	36	37,5	58	60,4	2	2,1
Capital Social	42	43,8	52	54,2	2	2,1
Riesgos psicosociales	192,3 = Alto					

Fuente: Elaboración Propia.

En relación a la dimensión de exigencias psicológicas del trabajo se identificó que existe un alto nivel en un 60.4%. La mayoría de los encuestados perciben las exigencias psicológicas del trabajo como altas, lo que sugiere que experimentan un alto nivel de estrés o presión psicológica en sus roles laborales. Sin embargo, una minoría aún considera que estas exigencias son medias o bajas, lo que podría indicar áreas de mejora en la gestión del trabajo.

La dimensión conflicto trabajo-familia presenta un nivel alto en un 66.7%, de esto, la mayoría de los encuestados experimentan un alto conflicto entre el trabajo y la familia, lo que sugiere que es necesario equilibrar adecuadamente las responsabilidades laborales y familiares. No obstante, una minoría aún enfrenta un conflicto e nivel medio, lo que podría requerir políticas o programas de conciliación trabajo-familia.

La dimensión de control sobre el trabajo refleja un nivel medio del 64.6%, indicando que la mayoría de los encuestados perciben que tienen un nivel medio de control sobre su trabajo, lo que podría indicar que tienen cierta autonomía en la toma de decisiones y la organización de sus tareas. No obstante, no se reportó un bajo nivel de control, lo que podría

significar una falta de autonomía en algunas áreas de trabajo.

La dimensión de apoyo social y liderazgo está representada por un nivel alto del 57.3%, del cual, la mayoría perciben un nivel alto de apoyo social y liderazgo en su entorno laboral. Sin embargo, una proporción significativa también reporta un nivel medio de apoyo, lo que podría indicar una necesidad de mejorar las relaciones interpersonales y el liderazgo en el lugar de trabajo.

En la dimensión de compensaciones del trabajo se verificó un nivel medio con el 60.4%, indicando que la mayoría perciben un nivel medio de compensaciones por su trabajo, lo que podría incluir salario, beneficios y reconocimiento. Una proporción mínima también reporta un bajo nivel de compensaciones, lo que podría indicar insatisfacción con el paquete de compensación actual.

En referencia a la dimensión del capital social se identificó que existe un nivel medio del 54.2%, reflejando que mayoría de los encuestados perciben un nivel medio de capital social en su entorno laboral, lo que podría incluir la calidad de las relaciones sociales y la red de contactos profesionales, también se reporta un bajo nivel de capital social, lo que podría indicar una falta de conexiones o apoyo en el lugar de trabajo.

Dentro de un contexto general se verificó que los riesgos psicosociales presentan un puntaje de 192,3 lo que significa que se encuentra en un nivel del riesgo alto. Este nivel de riesgo sugiere que hay varios factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Es importante identificar y abordar estos riesgos de manera proactiva para mitigar su impacto en la salud y el desempeño laboral.

Tabla 6
Resultados de Resiliencia

Dimensiones	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Satisfacción personal	40	41,7	52	54,2	4	4,2
Ecuanimidad	60	62,5	31	32,3	5	5,2
Sentirse bien solo	61	63,5	32	33,3	3	3,1
Confianza en sí mismo	83	86,5	7	7,3	6	6,3
Perseverancia	80	83,3	11	11,5	5	5,2
Resiliencia	17	17,7	57	59,4	22	22,9

Fuente: Resultados del test aplicado

Análisis:

En la dimensión Satisfacción Personal se verificó que existe un nivel moderado del 54.2%, indicando que la mayoría de los encuestados se encuentra en el rango moderado de satisfacción personal, no obstante, ante este resultado, es necesario mejorar el nivel de satisfacción.

En la dimensión de Ecuanimidad se verifica que los docentes tienen un deficiente de ecuanimidad del 62.5%, reflejando que la mayoría de los encuestados tiene un nivel deficiente de ecuanimidad, lo que indica la presencia de dificultades para mantener la calma por parte de los docentes.

El Sentirse Bien Solo está representado por un nivel deficiente del 63.5%. La mayoría de los encuestados muestra un nivel deficiente de sentirse bien solo, por lo que es necesario trabajar en el desarrollo de la autosuficiencia en cada uno de los docentes.

Con respecto a la dimensión de Confianza en sí mismo se verifica que los docentes tienen un nivel deficiente del 86.5%, reflejando que la gran mayoría de los encuestados tiene un nivel deficiente de confianza en sí mismos, lo que impulsa a mejorar la confianza en los docentes

En relación a la dimensión de perseverancia se identificó un nivel deficiente del 83.3%. La mayoría de los encuestados muestran un nivel deficiente de perseverancia, por lo cual, es necesario contribuir al desarrollo de habilidades de persistencia dentro del ámbito laboral y personal.

Por último, el resultado general de resiliencia fue del 59.4% de nivel moderado. La resiliencia muestra una distribución más equilibrada, aunque la mayoría se encuentra en el nivel moderado, estos resultados indican que hay áreas significativas de oportunidad para mejorar el bienestar emocional y la capacidad de afrontamiento entre los encuestados. Sería importante implementar intervenciones para abordar estas áreas y promover un entorno laboral más saludable y productivo.

Correlación de variables

Para determinar la correlación entre las variables de estudio, es necesario establecer una prueba de normalidad, misma que permite identificar si los datos presentan o no una distribución normal.

Prueba de Normalidad

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Suma_Total Riesgos	,073	96	,200	,982	96	,196
Suma_Total Resiliencia	,090	96	,051	,978	96	,115

Fuente: Elaboración propia.

La muestra investigativa es de 96, y al ser mayor de 50 se analizan los resultados mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov. La significancia es mayor que 0,05, entonces los datos si siguen una distribución normal, por ende, se trabajará con la correlación de Pearson. El coeficiente de correlación Pearson, es el valor de r que se mide siempre entre -1 y +1. Es una medida no paramétrica de asociación para variables ordinales que tiene en consideración las similitudes. Con base a ello, se tomará en consideración la siguiente tabla:

Tabla 8
Criterios de Relación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista (2010)

A partir de las variables de estudio: riesgo psicosociales y resiliencia, se fijan las hipótesis a ser comprobadas:

H1: La exposición a factores de riesgo psicosociales influye en los niveles de resiliencia en el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo.

H2: La exposición a factores de riesgo psicosociales NO influye en los niveles de resiliencia en el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo.

Tabla 9

Correlación entre variables

		Suma_Total Riesgos	Suma_Total Resiliencia
Suma_Total Riesgos	Correlación de Pearson	1	,051
	Sig. (bilateral)		,025
	N	96	96
Suma_Total Resiliencia	Correlación de Pearson	,051	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	96	96

Fuente: Programa SPSS

El valor de sig. es $< 0,05$; por lo tanto; se acepta H1; es decir, la exposición a factores de riesgo psicosociales si influye en los niveles de resiliencia en el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo. Además, se obtuvo un resultado de 0,051 de correlación, lo cual, se determina que la correlación es positiva considerable.

Discusión

En relación al objetivo principal que fue evaluar el grado de exposición a factores de riesgo psicosociales y la resiliencia en el personal se identificó que existe un alto grado de factores de riesgo que afectan a la resiliencia de los docentes dentro de su campo laboral, según (Hernández et al., 2022) la exposición a factores de riesgo psicosocial afecta el bienestar y el desempeño de los empleados, y la resiliencia es fundamental como recurso individual y organizacional para gestionar y mitigar estos riesgos.

El primer objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal de la institución educativa se identificó que fue las exigencias psicológicas del trabajo, conflicto trabajo-familia y apoyo social y liderazgo, del cual,

Franceschi (2022) indica que es importante abordar estos factores para promover un entorno laboral saludable y apoyar el bienestar integral del personal educativo.

En el primer objetivo se destaca que el nivel de resiliencia del personal de la institución educativa está representado por un nivel moderado lo que significa que dichos empleados de la unidad se adaptan medianamente a los cambios y desafíos del entorno laboral. Según Díaz & Lorenzo (2023) La resiliencia es una cualidad psicológica que permite a los empleados enfrentar y superar la adversidad, aprender y crecer a partir de experiencias negativas.

El último objetivo sobre analizar la asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosociales y los niveles de resiliencia en el personal de la institución educativa se identificó que estas dos variables tienen relación una de la otra, es decir, es decir, que a menor exposición a factores de riesgo psicosociales mayor será el nivel de resiliencia en los docentes de la institución, esta afirmación es corroborada por (Brivio, 2024).

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Tema de la propuesta

Plan de resiliencia y prevención de riesgos psicosociales para el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de resiliencia y prevención de riesgos psicosociales para el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo.

Objetivos Específicos

- Proponer medidas de resiliencia y prevención de riesgos psicosociales para el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo.
- Elaborar un plan de acción de las medidas de resiliencia y prevención de riesgos psicosociales.

Desarrollo de la propuesta

Introducción

En el ámbito educativo, el bienestar del personal no solo es fundamental para el funcionamiento efectivo de la institución, sino que también influye en el desarrollo académico y emocional de los estudiantes. En este sentido, en la Institución Educativa Pedro Carbo se reconoce esta premisa y se compromete a implementar un Plan de Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales para su personal, con el fin de promover un ambiente laboral saludable y fortalecer la capacidad de afrontamiento frente a los desafíos del entorno educativo.

La importancia de diseñar un plan de este tipo radica en varios factores clave. En primer lugar, el bienestar del personal es esencial para su desempeño laboral y su satisfacción personal. Un personal emocionalmente equilibrado y resiliente es más capaz de enfrentar los desafíos del trabajo en el ámbito educativo, lo que se traduce en un mejor clima laboral y una mayor eficacia en la enseñanza y el aprendizaje.

Además, la prevención de riesgos psicosociales es crucial para la salud mental del personal. El trabajo en el ámbito educativo puede implicar situaciones estresantes y desafiantes que afectan la salud emocional de los trabajadores. Al implementar medidas preventivas y ofrecer apoyo psicosocial, la institución puede ayudar a prevenir el agotamiento y mejorar el bienestar emocional del personal.

Otro aspecto importante es el impacto que tiene el bienestar del personal en el desempeño estudiantil. Un personal motivado, emocionalmente equilibrado y bien capacitado puede influir positivamente en el desarrollo académico y socioemocional de los estudiantes. Por lo tanto, invertir en el bienestar del personal no solo beneficia al personal mismo, sino que también repercute en el éxito educativo de los estudiantes.

Con base en lo expuesto, el Plan de Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales para el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo tiene como objetivo prioritario promover un ambiente laboral saludable y fortalecer la capacidad de afrontamiento del personal frente a los desafíos del entorno educativo. A través de estrategias de sensibilización, formación, creación de un ambiente de trabajo saludable, apoyo psicosocial, evaluación y seguimiento, así como divulgación y promoción, se pretende mejorar el bienestar emocional y prevenir los riesgos psicosociales entre el personal de la institución.

Alcance

El plan de prevención será aplicado por el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo.

Medidas preventivas para mitigar los factores de riesgo psicosociales

Una vez realizada la evaluación e identificados los factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes de la Institución Educativa Pedro Carbo, se establecieron las siguientes medidas de resiliencia y prevención de riesgos psicosociales:

Tabla 10

Medidas de preventivas para mitigar los factores de riesgo psicosociales

Medidas		Estrategias	
Sensibilización y Formación	Promover la resiliencia y prevenir los riesgos psicosociales entre el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo mediante la implementación de sesiones de sensibilización y capacitación en estrategias de afrontamiento.	Programas de Sensibilización en Capacitación de Estrategias de Afrontamiento	
Creación de un Ambiente de Trabajo Saludable	Promover un ambiente laboral saludable en la Institución Educativa Pedro Carbo, fomentando el trabajo en equipo, gestionando la carga laboral de manera equitativa y cultivando una cultura organizacional de apoyo mutuo.	Promoción del Trabajo en Equipo: Gestión de la Carga Laboral Cultura Organizacional de Apoyo	
Apoyo Psicosocial	Proporcionar apoyo psicológico y emocional al personal de la Institución Educativa Pedro Carbo, promoviendo el bienestar emocional y la prevención de riesgos psicosociales a través de servicios de asesoramiento y una red de apoyo interna y externa.	Servicios de Asesoramiento y Orientación	

Sensibilización y Formación

El Plan de Sensibilización y Formación en Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales tiene como objetivo fortalecer el bienestar y la capacidad de afrontamiento del personal de la Institución Educativa Pedro Carbo. Al proporcionar información, herramientas y habilidades prácticas, se espera que el plan contribuya a crear un ambiente laboral saludable y resiliente, donde el personal pueda enfrentar los desafíos del entorno educativo de manera efectiva y saludable.

Tabla 11

Plan de Sensibilización y Formación en Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales

Plan de Sensibilización y Formación en Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales	
Objetivo:	
Promover la resiliencia y prevenir los riesgos psicosociales entre el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo mediante la implementación de sesiones de sensibilización y capacitación en estrategias de afrontamiento.	
Estrategias	Acciones/actividades
Programas de Sensibilización	Organizar sesiones de sensibilización sobre resiliencia, salud mental y prevención de riesgos psicosociales. Informar al personal sobre los factores de riesgo y las señales de alerta asociadas a problemas de salud mental. Promover la importancia del autocuidado y la búsqueda de apoyo en situaciones de estrés.
Capacitación en Estrategias de Afrontamiento	Facilitar talleres y entrenamientos en técnicas de gestión del estrés, resolución de conflictos y comunicación efectiva. Proporcionar herramientas prácticas para mejorar la resiliencia y la capacidad de afrontamiento frente a situaciones adversas.

Promover el desarrollo de habilidades emocionales y sociales para fortalecer el bienestar personal y laboral.

Implementación

El programa se implementará a lo largo de varios meses, comenzando con la organización de sesiones de sensibilización sobre resiliencia y salud mental. Posteriormente, se llevarán a cabo talleres y entrenamientos en estrategias de afrontamiento, con la participación activa del personal. Se designará un equipo responsable de coordinar y facilitar las actividades del programa, garantizando su efectiva implementación.

Evaluación

Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa en el conocimiento y las habilidades del personal en relación con la resiliencia y la prevención de riesgos psicosociales. Se recopilarán datos sobre la participación en las sesiones de sensibilización, la satisfacción con los talleres y la aplicación de las estrategias aprendidas en la vida laboral diaria. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para ajustar y mejorar el programa en el futuro.

Plan para la Creación de un Ambiente de Trabajo Saludable

El Plan para la Creación de un Ambiente de Trabajo Saludable tiene como objetivo principal mejorar el bienestar y la satisfacción del personal en la Institución Educativa Pedro Carbo. Al fomentar el trabajo en equipo, gestionar de manera equitativa la carga laboral y cultivar una cultura de apoyo mutuo, se espera crear un ambiente laboral positivo y productivo donde el personal pueda desarrollarse y contribuir al éxito de la institución.

Tabla 12***Plan para la Creación de un Ambiente de Trabajo Saludable***

Plan para la Creación de un Ambiente de Trabajo Saludable	
Objetivo:	
Promover un ambiente laboral saludable en la Institución Educativa Pedro Carbo, fomentando el trabajo en equipo, gestionando la carga laboral de manera equitativa y cultivando una cultura organizacional de apoyo mutuo.	
Estrategias	Acciones/actividades
1. Promoción del Trabajo en Equipo	<p>Organizar actividades y eventos que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo entre el personal.</p> <p>Establecer grupos de trabajo multidisciplinarios para abordar proyectos y desafíos específicos.</p> <p>Facilitar espacios de encuentro y diálogo donde el personal pueda compartir ideas, experiencias y soluciones.</p>
2. Gestión de la Carga Laboral:	<p>Realizar una revisión exhaustiva de la distribución de tareas y responsabilidades del personal.</p> <p>Identificar áreas de sobrecarga y redistribuir las tareas de manera equitativa.</p> <p>Implementar medidas para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, como la flexibilidad horaria y programas de conciliación.</p>
3. Cultura Organizacional de Apoyo:	<p>Fomentar una cultura de reconocimiento y valoración del esfuerzo y los logros del personal.</p> <p>Establecer sistemas de reconocimiento y recompensa para incentivar la colaboración y el desempeño excepcional.</p> <p>Crear canales de comunicación abiertos y accesibles para que el personal pueda expresar sus necesidades y preocupaciones de manera transparente y constructiva.</p>
Implementación	
El plan se implementará en varias etapas, comenzando con la sensibilización y capacitación del personal sobre la importancia de un ambiente laboral saludable.	

Posteriormente, se llevarán a cabo acciones concretas para promover el trabajo en equipo, gestionar la carga laboral y cultivar una cultura de apoyo mutuo. Se asignará un equipo responsable de supervisar la implementación y evaluar el impacto del programa, realizando ajustes según sea necesario.

Evaluación

Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el éxito del plan en la creación de un ambiente de trabajo saludable. Se recopilarán datos sobre la colaboración entre el personal, la distribución equitativa de la carga laboral, la satisfacción laboral y otros indicadores relevantes. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para ajustar y mejorar continuamente el programa en el futuro.

Apoyo Psicosocial

El Plan de Apoyo Psicosocial tiene como objetivo proporcionar al personal de la Institución Educativa Pedro Carbo el apoyo emocional y psicológico necesario para enfrentar los desafíos del entorno laboral. Al brindar acceso a servicios de asesoramiento y orientación, así como a una red de apoyo interna y externa, se espera promover el bienestar emocional y la prevención de riesgos psicosociales entre el personal, contribuyendo así a un ambiente laboral saludable y productivo.

Tabla 13

Plan de Apoyo Psicosocial

Plan de Apoyo Psicosocial

Objetivo:

Proporcionar apoyo psicológico y emocional al personal de la Institución Educativa Pedro Carbo, promoviendo el bienestar emocional y la prevención de riesgos psicosociales a través de servicios de asesoramiento y una red de apoyo interna y externa.

Estrategias	Acciones/actividades
1. Servicios de Asesoramiento y Orientación	Brindar acceso a servicios de asesoramiento psicológico y orientación profesional para el personal que lo requiera. Facilitar la identificación y derivación de casos que requieran intervención especializada en salud mental.
2. Red de Apoyo Interna y Externa	Promover la creación de redes de apoyo entre el personal, donde se puedan compartir recursos y experiencias relacionadas con el bienestar emocional. Establecer alianzas con instituciones y organizaciones externas para ampliar la oferta de recursos y servicios de apoyo.

Implementación

El plan se implementará mediante la creación de un equipo de apoyo psicosocial compuesto por profesionales capacitados en psicología y orientación profesional. Se establecerán horarios de atención y se ofrecerán sesiones individuales y grupales según las necesidades del personal. Además, se establecerán convenios y alianzas con instituciones externas para ampliar la oferta de servicios y recursos de apoyo.

Evaluación

Se realizarán evaluaciones regulares para monitorear la efectividad del plan de apoyo psicosocial. Se recopilarán datos sobre la utilización de los servicios de asesoramiento, la satisfacción del personal y los resultados de las intervenciones realizadas. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para ajustar y mejorar el programa según sea necesario.

Socialización y Promoción

La Socialización y Promoción del Plan de Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales para el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo tiene como objetivo principal difundir de manera efectiva las medidas y estrategias contempladas en el plan principal, así como fomentar una cultura de bienestar emocional y apoyo mutuo en la comunidad educativa.

En este contexto, el plan de socialización contempla dos fases:

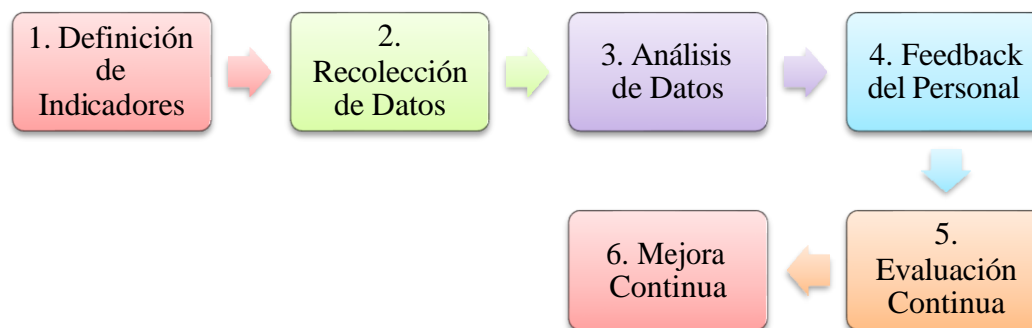
Tabla 14

Plan de socialización

Fases	Descripción de las actividades
Sesiones Informativas	<p>Se llevarán a cabo sesiones informativas para presentar el Plan de Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales, destacando su importancia y los beneficios que ofrece para el personal.</p> <p>Estas sesiones proporcionarán una visión general del plan, sus objetivos, estrategias clave y cómo el personal puede beneficiarse de él.</p>
Talleres Prácticos	<p>Se organizarán talleres prácticos donde el personal pueda aprender y practicar técnicas de autocuidado, gestión del estrés y comunicación efectiva.</p> <p>Estos talleres proporcionarán herramientas prácticas para fortalecer la resiliencia y la capacidad de afrontamiento frente a situaciones difíciles en el trabajo</p>

Evaluación Continua

El Plan de Evaluación y Seguimiento del Programa de Resiliencia y Prevención de Riesgos Psicosociales es crucial para garantizar que las medidas implementadas cumplan con sus objetivos y beneficien al personal de la Institución Educativa Pedro Carbo. Al recopilar datos, obtener feedback del personal y realizar ajustes continuos, se espera que el programa se adapte de manera efectiva a las necesidades del personal y promueva un ambiente laboral saludable y resiliente a largo plazo.

Figura 1*Proceso de evaluación continua*

1. Definición de Indicadores

Estos indicadores proporcionarán una medida cuantitativa y cualitativa del impacto del plan en el personal de la institución, para ello se han establecido los siguientes:

Tabla 15*Indicadores*

Indicadores	Fórmula	Fuente
Indicadores de Bienestar Emocional		
Nivel de satisfacción del personal con su trabajo	$(\text{Número de empleados satisfechos} / \text{Total de empleados encuestados}) \times 100$	Encuestas de satisfacción laboral realizadas periódicamente.
Cambios en la percepción del ambiente laboral (laboral después del plan - ambiente laboral (laboral antes del plan) /	$(\text{Puntuación promedio de clima laboral después del plan} - \text{Puntuación promedio de clima laboral antes del plan}) / \text{Puntuación promedio de clima laboral antes del plan} \times 100$	Encuestas de clima laboral
Participación en actividades de autocuidado y bienestar	$(\# \text{ de empleados que participan en actividades de autocuidado} / \text{Total de empleados}) \times 100$	Registro de asistencia a actividades de bienestar organizadas por la institución.

organizadas por la
institución

Indicadores de Resiliencia

Nivel de Puntuación promedio de Encuestas antes y después
conocimiento del conocimiento después del plan - de la implementación del
personal sobre Puntuación promedio de plan
estrategias de conocimiento antes del plan) /
afrentamiento y Puntuación promedio de
resiliencia conocimiento antes del plan x
100

Frecuencia de (Número de empleados que Encuestas periódicas sobre
práctica de técnicas practican técnicas de el uso de técnicas de
de autocuidado por autocuidado / Total de autocuidado.
parte del personal. empleados) x 100

Percepción del (Puntuación promedio de Encuestas de percepción
personal sobre su percepción de capacidad después sobre la capacidad para
propia capacidad del plan - Puntuación promedio manejar el estrés y los
para manejar el de percepción de capacidad antes desafíos laborales.
estrés y los desafíos del plan) / Puntuación promedio
laborales. de percepción de capacidad antes
del plan x 100

Número de Total de incidentes reportados de Registros internos de
incidentes reportados afrontamiento positivo incidentes reportados por
de afrontamiento el personal.
positivo frente a
situaciones adversas.

Participación en (Número de empleados que Registro de asistencia a
actividades de participan en actividades de actividades de desarrollo
desarrollo personal y desarrollo / Total de empleados) ofrecidas por la institución.
profesional ofrecidas x 100
por la institución.

Indicadores de Participación y Compromiso	
Nivel de participación personal de actividades de socialización y promoción del programa.	de (Número de empleados que participan en socialización / Total de empleados) x 100 Registro de asistencia a actividades de socialización y promoción.
Número de sugerencias o ideas aportadas por el personal para mejorar el programa.	Total de sugerencias o ideas aportadas por el personal Registro de sugerencias o ideas recibidas por el departamento responsable del programa.

2. Recolección de Datos

Los datos se deben recopilar a través de encuestas, entrevistas, grupos focales y registros internos para evaluar los indicadores definidos. Se utilizarán métodos mixtos para obtener una comprensión completa de la experiencia del personal y los resultados del programa.

3. Análisis de Datos

Se analizarán los datos recopilados para identificar tendencias, patrones y áreas de mejora. Además, es necesario que se efectúe comparaciones de los resultados con los objetivos establecidos inicialmente para evaluar el progreso y la efectividad del programa.

4. Feedback del Personal

Se solicitará feedback regular del personal sobre su experiencia con el plan, incluyendo sugerencias de mejora y áreas de preocupación. Además, se recomienda facilitar

canales de comunicación abiertos y accesibles para que el personal pueda expresar sus opiniones de manera confidencial.

5. Evaluación Continua

Se realizarán evaluaciones periódicas a lo largo del año para monitorear el progreso del programa y realizar ajustes según sea necesario. Se llevarán a cabo evaluaciones más exhaustivas al final de cada período para evaluar el impacto a largo plazo del programa en el bienestar del personal.

6. Mejora Continua

Se utilizarán los resultados de la evaluación para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción específicos.

Se realizarán ajustes en el programa según sea necesario para garantizar su relevancia y efectividad en respuesta a las necesidades cambiantes del personal.

Impacto y Posibles Beneficios Del Plan De Los Riesgos Psicosociales

Es conveniente y oportuno mencionar la importancia de desmitificar que las evaluaciones psicosociales son innecesarias, son burocráticas y que sólo se las debe aplicar a personas con problemas mentales, y entenderlas como un proceso normal y continuo que se fundamenta sobre una base científica, que busca propiciar acciones preventivas dirigidas a humanizar al docente. Los beneficios que estas acciones conllevan son varios y proporcionan a la institución una gran ventaja organizacional sobre las demás, entre las más importantes se pueden mencionar a las siguientes:

- Mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.
- Reducción del ausentismo laboral.
- Reducción de enfermedad laboral.

- Mejora la eficiencia y la eficacia en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Incremento del sentido de pertenencia con la institución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Utilizando el método del CoPsoQ se pudo conocer que los factores de riesgo psicosociales a los que está expuesto el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo, en general, la mayoría de los encuestados perciben niveles bajos en exigencias psicológicas del trabajo y conflicto trabajo-familia, lo que sugiere que no experimentan un alto nivel de estrés o conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, también se identifican áreas de preocupación. Como, la falta de control sobre el trabajo y el bajo nivel de apoyo social y liderazgo en el entorno laboral podrían afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Además, la percepción de niveles bajos o medios en compensaciones del trabajo y capital social indica que hay aspectos relacionados con la remuneración, el reconocimiento y la calidad de las relaciones interpersonales que podrían mejorar. En este sentido, si bien hay aspectos positivos en cuanto a la percepción general de exigencias y conflictos laborales, es crucial atender las áreas identificadas como potenciales puntos de mejora, como el control sobre el trabajo, el apoyo social, las compensaciones y el capital social, para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

A través de la escala de resiliencia de Connor-Davidson (CD-RISC) se identificó que el nivel de resiliencia del personal de la Institución Educativa Pedro Carbo es moderado, tomando en cuenta que, la mayoría de los encuestados se encuentra en el rango moderado en todas las dimensiones evaluadas, lo que indica un nivel intermedio de satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismos y perseverancia. Esto sugiere que, si bien hay un nivel base de resiliencia presente en la población estudiada, aún hay margen para mejorar y fortalecer estas capacidades de afrontamiento emocional.

La asociación entre la exposición a factores de riesgo psicosociales y los niveles de resiliencia en el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo es positiva considerable; es decir, la exposición a factores de riesgo psicosociales sí influye en los niveles de resiliencia en el personal de la Institución Educativa Pedro Carbo. Además, se obtuvo un resultado de 0,051 de correlación, lo cual, se determina que la correlación es positiva considerable, es

decir, que a menor exposición a factores de riesgo psicosociales mayor será el nivel de resiliencia en los docentes de la institución.

Se elaboró un plan de intervención basada en el diagnóstico realizado, el cual contempla estrategias de sensibilización, formación, creación de un ambiente de trabajo saludable, apoyo psicosocial, evaluación y seguimiento, así como divulgación y promoción, se pretende mejorar el bienestar emocional y prevenir los riesgos psicosociales entre el personal de la institución.

Recomendaciones

Las autoridades de la Institución Educativa Pedro Carbo deben implementar programas de desarrollo profesional que otorguen mayor autonomía y control sobre las tareas laborales, promoviendo así un sentido de empoderamiento y satisfacción en el trabajo.

Las autoridades de la Institución Educativa Pedro Carbo deben fomentar la construcción de relaciones interpersonales sólidas y la creación de un ambiente inclusivo que promueva la diversidad y el sentido de pertenencia dentro de la institución.

Las autoridades de la Institución Educativa Pedro Carbo deben implementar programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento y gestión del estrés, proporcionando herramientas prácticas para mejorar la resiliencia emocional y mental del personal.

Las autoridades de la Institución Educativa Pedro Carbo deben divulgar y promover activamente el plan de intervención entre el personal, asegurando su participación y compromiso con la promoción de un ambiente laboral saludable y productivo. Además, realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales y resiliencia para monitorear el impacto de las intervenciones implementadas y ajustarlas según sea necesario.

Referencias bibliográficas

- Araujo, L., Plaza, M., & Hernández, H. (2023). Relación entre factores psicosociales y la calidad del servicio en instituciones educativas. *Desarrollo Gerencial*.
<https://doi.org/https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/5777/6523#info>
- Brivio, A. (2024). *La resiliencia en docentes de educación superior: Una revisión sistemática*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132675>
- Cabanellas, M. (2022). *Riesgos psicosociales del teletrabajo: una revisión sistemática*. España: Universitat de les Illes Balears.
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/165097/Cabanellas_Mu%c3%b1oz_M%c3%adriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De los Santos, J. (2016). *Resiliencia y riesgos psicosociales en efectivos policiales de Secesver Del Distrito De Ventanilla – Regpol Callao -2015*. Universidad Señor de Sipan.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3096/TESIS.pdf?sequence=1>
- Díaz, J., De Juanas, Á., & Giod, R. (2022). Psychological well-being and resilience in youth at risk: a sistematic review. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3777>
- Díaz, K., & Lorenzo, A. (2023). Resiliencia individual y comunitaria ante eventos adversos y desastres: una revisión necesaria. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 11(2), En línea. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322023000200016&script=sci_arttext&tlng=pt

- Durand, J., Mendoza, J., Chavez, E., & Rios, C. (2022). a Resiliencia individual, organizacional y comunitaria del docente en contextos vulnerables: revisión de la literatura. *Revista Desafíos (ene-jun)*, *13*(1), 37–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.366>
- Espinosa, A., Suárez, M., González, M., & Aguirre, A. (2022). Hábitos y técnicas de estudio en estudiantes universitarios de nuevo ingreso, una revisión de la literatura. *EDUCATECONCIENCIA*, *30*(37), 83–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.58299/edu.v30i37.589>
- Franceschi, C. (2022). *Factores de riesgos psicosociales que afectan al personal de salud*. Universidad UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/0cdaa7d3-ba2b-4616-bbfa-a8f56be7837b>
- Gelvez, L., Medina, D., & Villa, I. (2022). *Factores de riesgo psicosociales asociados al suicidio en jóvenes y adolescentes: una revisión sistemática*. Univesidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/11873>
- Gómez, C. (2023). *Publicación: Revisión sistemática de la literatura en el campo de la seguridad y salud en el trabajo en hospitales de tercer nivel, con el fin de identificar y analizar los factores de riesgo laborales*. Universidad de Cooperativa de Colombia .
- González, G., Zurita, F., Román, S., & Puertas, P. (2021). Relación de efecto del Síndrome de Burnout y resiliencia con factores implícitos en la profesión docente. . *Revista de Educación*, *394*, 271-295. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-394-508>
- González, G., Zurita, F., San Román, S., & Puertas, P. (2021). Relación de efecto del Síndrome de Burnout y resiliencia con factores implícitos en la profesión docente. Una revisión sistemática. *Revista de Educación*, *3*(9), 259-282. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-394-508>

- González, R., & Picado, M. (2020). Revisión sistemática de literatura sobre suicidio: factores de riesgo y protectores en jóvenes latinoamericanos 1995-2017. *Actualidades en Psicología*, 34(129), En línea. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/ap.v34i129.34298>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, C., Prada, R., Solano, N., & Fernández, R. (2021). Factores de riesgo y resiliencia durante el aislamiento obligatorio de la pandemia de Covid-19: Una experiencia en docentes de Educación Superior. *Mundo FESC*, 11(51), 27–37. <https://doi.org/https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/882>
- Hernández, D., Ortiz, E., Ávila, K., & Bermúdez, Y. (2022). *Revisión de la literatura aplicada sobre la gestión de factores de riesgos psicosociales en el trabajo*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16577>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, En línea. <http://orcid.org/0000-0001-7230-9996>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *metodología de la Investigación*. Mexico : Cuarta edición.
- Hervás, S. (2020). *Revisión teórica. Comparación entre organizaciones saludables, resilientes, tóxicas y sus características*. Universitat Jaume I. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/192016>
- Holguin, J., Rodríguez, M., Romero, R., Ledesma, F., & Cruz, J. (2021). Competencias digitales y resiliencia: una revisión teórica enfocada en el profesorado. *Revista de*

- Investigación Apuntes Universitarios*, 11(4), 269–295.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i4.773>
- Lassri, D. (2023). Psychological distress among teaching staff during the COVID-19 pandemic: A transdiagnostic perspective on profiles of risk and resilience. *Teaching and Teacher Education*, 128.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104143>
- Lumbaqué, L. (2021). *Factores de riesgo en trabajadores del sector agrícola, una revisión bibliográfica*. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.
<https://repository.udca.edu.co/handle/11158/4053>
- Moncada, S., Llorensa, C., & Navarro, A. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29. <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>
- OIT. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>
- Ossa, J., Hernández, A., & Vélez, M. (2020). *Factores de riesgo psicosocial en Colombia del 2009 al 2017*. Universidad de Antioquia.
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/16960>
- Pedroso, R. (2021). Resiliencia y psicoterapia. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 4(8), 324-333.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0050>
- Rodríguez, J., & Villa, A. (2020). *Revisión teórica de la resiliencia en personas que han sufrido alguna enfermedad o accidente grave*. RIULL.
<https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/19688>
- Saca, L. (2023). *Juventud en riesgo: “Análisis de los factores que inciden en la delincuencia juvenil en Ecuador”*. Universidad Católica.
<https://dspace.ucacue.edu.ec/items/fe3b5333-e35c-4c20-a7a4-11a7faa417c2>

- Samán, S., Mendoza, W., Miranda, M., & Esparza, R. (2022). Resiliencia y competitividad empresarial: Una revisión sistemática, período 2011 –2021. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(3), En línea.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28071865021/28071865021.pdf>
- Solano, T. (2023). Factores de riesgo psicosocial y rendimiento académico: una revisión de la literatura. *Educanatura*, 4(4), 77-83. <https://doi.org/https://orcid.org/0009-0001-6886-9517>
- Vera, J., Armenta, F., Dominguez, Y., & Ruiz, J. (2023). Bienestar y riesgo psicosocial de profesores de secundaria en contexto de pandemia. *Educación Y Humanismo*, 25(44).
<https://doi.org/https://doi.org/10.17081/eduhum.25.44.5458>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Anexos

Anexo 1. Escala De Resiliencia De Wagnild Y Young

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

La encuesta está compuesta por 25 ítems los cuales puntúan una escala de 7 puntos, donde 1 es desacuerdo y un máximo de acuerdo es 7. Los participantes indicaran el grado de conformidad con el ítem.

Indicaciones: Seleccionar una sola opción de respuesta.

Ítems	En desacuerdo			De acuerdo			
	1	2	3	4	5	6	7
1. Cuando planteo algo lo realizo	1	2	3	4	5	6	7
2. Generalmente me las arreglo de una manera u otra	1	2	3	4	5	6	7
3. Dependo más de mí mismo que de otras personas.	1	2	3	4	5	6	7
4. Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
5. Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Me siento orgullosos de haber logrado cosas en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5	6	7
8. Soy amigo de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Soy decidida (o).	1	2	3	4	5	6	7
11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	1	2	3	4	5	6	7
12. Tomo las cosas una por una.	1	2	3	4	5	6	7
13. Puedo enfrentar las dificultades porque las eh experimentado anteriormente.	1	2	3	4	5	6	7
14. Tengo autodisciplina.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me mantengo interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
16. Por lo general encuentro algo de que reírme.	1	2	3	4	5	6	7

17. El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	1	2	3	4	5	6	7
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	1	2	3	4	5	6	7
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiero.	1	2	3	4	5	6	7
21. Mi vida tiene significado.	1	2	3	4	5	6	7
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7
24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.	1	2	3	4	5	6	7
25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.	1	2	3	4	5	6	7

Factor	Ítems
Satisfacción personal	16, 21, 22, 25
Ecuanimidad	7, 8, 11, 12
Sentirse bien solo	5, 3, 19
Confianza en sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24
Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23