



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DE
TÍTULO DE INGENIERO INDUSTRIAL**

**“ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL PARA LA
UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ”**



Autor: Santiago David Yépez Garrido

Director: Ing. Santiago Marcelo Vacas Palacios MSc.

IBARRA – ECUADOR

2024

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro de un proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejó sentado a mi voluntad de participar en este proyecto coma para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CEDULA DE IDENTIDAD:	100374559-1		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Yépez Garrido Santiago David		
DIRECCIÓN:	San Antonio calles García Moreno 2-40 y Sucre		
EMAIL:	sdyopezg@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	-	TELF. MOVIL	0980611131

DATOS DE LA OBRA		
TÍTULO:	ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ	
AUTOR (ES):	Yépez Garrido Santiago David	
FECHA:	12/12/2024	
SÓLO PARA TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR		
CARRERA/PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO	<input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniería Industrial	
DIRECTOR:	Ing. Santiago Marcelo Vacas, MSc.	

AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Yépez Garrido Santiago David, con cédula de identidad Nro. 100374559-1, en calidad de autor de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de integración curricular descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizó a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación superior Artículo 44.

Ibarra, a los 12 días del mes de diciembre de 2024

EL AUTOR:



Santiago David Yépez Garrido

CONSTANCIA**CONSTANCIA**

El autor manifiesta hoy que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin 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 asume hoy la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá hoy en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 12 días del mes de diciembre de 2024

EL AUTOR:

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

Santiago David Yépez Garrido

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 12 de diciembre de 2024

Ing. Santiago Marcelo Vacas Palacios, MSc.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de integración curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la universidad técnica del norte; en consecuencia, autorizó su presentación para los fines legales pertinentes.



Ing. Santiago Marcelo Vacas Palacios, MSc.

C.C: 0909250615

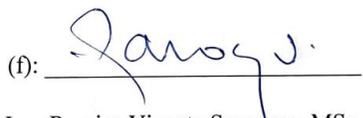
APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular “ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ” elaborado por Santiago David Yépez Garrido, previo a la obtención del título de Ingeniero Industrial aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f): 
Ing. Santiago Marcelo Vacas, MSc.

C.C: 090925061-5

(f): 
Ing. Ramiro Vicente Saraguro, MSc.

C.C: 1001128857

DEDICATORIA

A mis papás Anita y René, por ser el apoyo fundamental en todo este proceso de formación profesional, que, con su cariño, amor y sacrificio en todos estos años, he logrado cumplir con este sueño y convertirme en lo que soy. Me llena de orgullo y privilegio ser su hijo.

A mis hermanas Diana y Vanessa, que me apoyaron y confiaron en mí de igual manera que mis papás en todo momento.

A mis abuelitos quienes me han brindado su consejo e impartiendo su sabiduría en los momentos que más he necesitado.

A mis amigos que han estado en todo este proceso con muestras de cariño y apoyo para terminar mis estudios.

Santiago David Yépez Garrido

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría para, por guiarme en este camino y cuidar cada uno de mis pasos.

Agradezco a mis padres Anita y René, mis hermanas Diana y Vanessa por ser el apoyo fundamental dándome fuerzas para terminar mis estudios.

A la Universidad Técnica del Norte, a la Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, a la carrera de Ingeniería Industrial por haberme dado el espacio y la formación en todo este proceso.

A la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez por haberme facilitado para desarrollar este trabajo de investigación.

A mi tutor y asesor, Ingeniero Santiago Marcelo Vacas, MSc; Ingeniero Ramiro Vicente Saraguro, MSc por haberme impartido su conocimiento siendo así que desarrolle con más facilidad este trabajo de investigación

Santiago David Yépez Garrido

RESUMEN

En este estudio aborda la realización de un análisis de factores para la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez, es una institución fiscal que se encuentra ubicada en la parroquia de San Antonio de Ibarra. A través de una metodología mixta, que incluye técnicas cualitativas y cuantitativas como entrevistas, encuestas que sirvió para identificar los riesgos que se presentan en el plantel educativo dando como resultado que los docentes están expuestos a riesgos psicosociales, para lo cual se evaluó con un cuestionario del Ministerio del Trabajo, tras la evaluación global de todas las dimensiones que contiene este cuestionario dio como resultado que existe un 57% de riesgo bajo, riesgo medio del 39% y riesgo alto de 4%. Con estos resultados se diseñó medidas preventivas para todos los docentes y así tratar de mitigar o disminuir el Riesgo Psicosocial presente en la institución, para que así todo el personal se desenvuelva de mejor manera sus actividades.

Palabras clave: riesgo, riesgo psicosocial, accidente, incidente, cuestionario, normas vigentes ecuatorianas.

ABSTRACT

This study addresses the realization of a factor analysis for the José Miguel Leoro Vásquez Educational Unit, a public institution located in the parish of San Antonio de Ibarra. Through a mixed methodology, which includes qualitative and quantitative techniques such as interviews, surveys that served to identify the risks that occur in the school resulting in teachers are exposed to psychosocial risks, for which was evaluated with a questionnaire of the Ministry of Labor, after the overall assessment of all the dimensions contained in this questionnaire resulted in a 57% low risk, medium risk of 39% and high risk of 4%. With these results, preventive measures were designed for all teachers and thus try to mitigate or reduce the psychosocial risk present in the institution, so that all staff can perform their activities in a better way.

Key words: risk, psychosocial risk, accident, incident, questionnaire, current Ecuadorian regulations.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	2
AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD	3
CONSTANCIA	4
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	5
APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR	6
DEDICATORIA.....	7
AGRADECIMIENTO.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
ÍNDICE DE CONTENIDOS	11
ÍNDICE DE TABLAS	15
ÍNDICE DE FIGURAS	15
ÍNDICE DE ANEXOS	15
CAPITULO I.....	17
INTRODUCCIÓN	17
1.1. Tema	17
1.2. Planteamiento del Problema	18
1.3. Justificación	19
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
1.5. Alcance	20
CAPÍTULO II	21

	12
2.1. Fundamentación Teórica.....	21
2.1.1 Seguridad Industrial	21
2.1.2 Accidente	21
2.1.3 Accidentes de trabajo.....	22
2.1.4 Salud Ocupacional	22
2.1.5 Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.....	22
2.1.6 Higiene Ocupacional.....	22
2.1.7 Clasificación de los Factores de Riesgo.....	22
2.1.8 Riesgo Laboral	23
2.1.9 Procesamiento y análisis	23
2.1.10 Plan de prevención de riesgos laborales	23
2.1.11 Medidas de prevención	24
2.2. MARCO LEGAL.....	24
2.2.1 Constitución	24
2.2.2 Constitución Política del Ecuador.....	24
2.2.3 Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b).....	24
2.2.4 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto 2393	25
CAPÍTULO III	27
MARCO METODOLÓGICO.....	27
3.1. Tipo de Investigación.....	27
3.2. Método de Investigación.....	27
3.3. Técnicas de Investigación	28
3.4. Instrumentos.....	28
CAPÍTULO IV.....	29

4.1.	Descripción de la Empresa.....	29
4.1.1	Información de la Institución	29
4.1.2	Resumen Histórico.....	29
4.1.3	Ubicación	30
4.1.4	Misión	31
4.1.5	Visión.....	31
4.1.6	Ideario Institucional	31
4.1.7	Principios Institucionales.....	31
4.1.8	Valores Institucionales.....	32
4.1.9	Políticas Institucionales	32
4.2.	Aplicación de la encuesta para determinar los principales riesgos laborales ...	33
4.3.	Determinación de los principales riesgos laborales	37
4.4.	Resultados del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales ..	38
4.5.	Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	41
4.6.	Análisis de las causas por las cuales están expuestas a riesgos	41
4.7.	Discusión.....	42
4.8.	DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	43
	Introducción	43
	Medidas de prevención – Carga y ritmo de trabajo	44
	Medidas de prevención – Margen de acción y control	45
	Medias de prevención – Organización del trabajo.....	46
	Medidas de prevención – Recuperación	47
	Medidas de prevención – Soporte y apoyo	48
	Medidas de prevención – Otros puntos importantes.....	49
4.9.	PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL	50

Introducción	50
Marco Legal	50
Objetivos del Protocolo.....	50
Definición de Acoso Laboral	50
Etapas del Protocolo	51
Bibliografía	53
Conclusión del Protocolo.....	53
4.10. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA	53
Introducción	53
Marco Legal	54
Objetivos del Protocolo.....	54
Estrategias de Prevención	55
Proceso de Manejo de Denuncias	57
Evaluación y Mejora Continua	58
Referencias Bibliográficas	59
Conclusión del Protocolo.....	59
Conclusiones	60
Recomendaciones.....	61
Referencias Bibliográficas	62
Anexos.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I: RIESGOS IDENTIFICADOS	37
TABLA II: INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	39
TABLA III: RESULTADO POR DIMENSIONES.....	40
TABLA IV: MEDIDAS DE PREVENCIÓN - CARGA Y RITMO DE TRABAJO.....	44
TABLA V: MEDIDAS DE PREVENCIÓN - MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL...	45
TABLA VI: MEDIDAS DE PREVENCIÓN - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	46
TABLA VII: MEDIDAS DE PREVENCIÓN - RECUPERACIÓN	47
TABLA VIII: MEDIDAS DE PREVENCIÓN - SOPORTE Y APOYO.....	48
TABLA IX: MEDIDAS DE PREVENCIÓN - OTROS PUNTOS IMPORTANTES	49
TABLA X: ETAPAS DEL PROTOCOLO.....	51
TABLA XI: ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN.....	55
TABLA XII: PROCESO DE MANEJO DE DENUNCIAS.....	57
TABLA XIII: EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA I: UBICACIÓN UNIDAD EDUCATIVA	30
FIGURA II: SEXO - ROL QUE TIENE EN LA INSTITUCIÓN.....	34
FIGURA III: RIESGO MÁS RECURRENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA.....	35
FIGURA IV: FACTORES DE RIESGOS	35
FIGURA V: FRECUENCIA CON QUE OCURREN ACCIDENTES	36
FIGURA VI: CAMPAÑAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES	37
FIGURA VII: DIAGRAMA DE PARETO	38
FIGURA VIII: EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	39

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: FORMATO ENCUESTA.....	65
ANEXO 2: APLICACIÓN DE ENCUESTAS	67
ANEXO 3: APLICACIÓN DE ENCUESTAS	68
ANEXO 4: APLICACIÓN DE ENCUESTAS	69

ANEXO 5: FORMATO DE ENTREVISTA.....	70
ANEXO 6: APLICACIÓN DE ENTREVISTA.....	71
ANEXO 7: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL	72
ANEXO 8: APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN	75
ANEXO 9: APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN	75

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación ofrece un estudio donde se detalla consideraciones en base a la Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del ambiente laboral que existe en toda empresa ya sea pública o privada. Según [1], la Seguridad y Salud Laboral se define como “condiciones que inciden en el bienestar de todos los trabajadores en el sitio de trabajo”.

La palabra riesgo es tan antigua como la misma existencia humana, es por lo que se puede describir que es la posibilidad de llegar a perder algo o no lograr obtener un resultado, entonces el riesgo es una actividad que puede tener diferentes componentes: la probabilidad de que un resultado no sea el deseado, por lo tanto, mientras mayor sea la posibilidad y la pérdida potencial, mayor será el riesgo [2].

El docente se enfrenta a una serie de estresores debido a la multiplicidad de funciones, a la reducción de presupuesto, la mala infraestructura de las instituciones, a tener aulas saturadas, los problemas que pueden tener al momento de comunicarse con sus compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los alumnos, la falta de recursos para que puedan desarrollar sus actividades y al reducido apoyo de las autoridades [3].

La gran mayoría de los docentes tienen la creencia de que la Prevención de Riesgos Laborales tienen relación con otra clase de trabajos más no con el suyo. Para [4], los riesgos que más recurren en los docentes se clasifican en dos grupos: Riesgos derivados del trabajo, en el que se encontrarían los riesgos eléctricos, caídas al mismo nivel, riesgos del medio ambiente, ruido, condiciones termo higrométricas, Iluminación y ventilación. Riesgos derivados de la carga de trabajo, en este grupo se encuadrarían los riesgos derivados de la voz y su prevención, problemas músculo esqueléticos, trabajo con pantallas de visualización de datos, riesgos psicosociales específicos, insatisfacción laboral, estrés, síndrome de Burnout y Mobbing (hostigamiento psicológico en el trabajo).

1.1. Tema

Análisis Técnico de los Factores de Riesgo Laboral para la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez

1.2. Planteamiento del Problema

Los riesgos laborales en la actualidad han tomado un papel muy importante en la industria ya que los trabajadores de distintos niveles van teniendo más derechos y obligaciones a épocas pasadas. Las industrias tienen el desafío de crear ambientes sanos y seguros para mejorar las condiciones laborales de su Talento Humano [5].

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la encargada de crear convenios y recomendaciones que vinculan a todos los miembros, el Ecuador es miembro de la OIT desde el 28 de septiembre de 1934. Existen diferentes acciones a nivel nacional que la OIT exige a cada país como: asegurar que el empleador dote de material de protección a los trabajadores [6].

En el Ecuador se acogieron normas para regular el trabajo como es la Norma ISO 45001, la cual proporciona un marco conceptual para gestionar y mejorar continuamente la seguridad y salud laboral dentro de la organización, independientemente de su tamaño, actividades y ubicación geográfica mediante planes y objetivos, esto se lleva a cabo con la participación de todos los trabajadores para prevenir accidentes y efectos a largo, mediado y corto plazo [7].

Con esto se pretende identificar la problemática que existe en el plantel ya que se ha visto que existen patologías laborales en los docentes como: caídas en el mismo nivel, caídas a distinto nivel, choques y goles, sobreesfuerzos físicos, y trastornos músculo – esqueléticos (muchas horas de pie, muchas horas sentados, agacharse demasiadas veces), ansiedad y estrés, el incremento de trabajo y problemas psicológicos causados por el trato hostil por parte de los estudiantes y padres de familia (mobbing), principalmente la crisis social que obligó la pandemia causada por el COVID – 19, forman parte del estrés del docente.

La institución no ha realizado una inversión para prevenir accidentes, ya que no cuentan con el apoyo económico y los recursos para poder realizarlo, y así no cuentan con una forma de poder reducir las patologías mencionadas que puedan afectar las actividades que se realiza a diario.

Un plan de prevención ayudará de mejor manera a gestionar todo tipo de riesgos que pueden existir y también la oportunidad para minimizarlos, todo esto para que todo el personal se desenvuelva de mejor manera en las actividades y que no exista lesiones y deterioro de la salud, y así adecuar espacios de trabajo seguros.

1.3. Justificación

En el Ecuador hoy en día debido a la normativa legal vigente, todo lugar de trabajo está en la obligación de cumplir con todas las disposiciones para promover ambientes de trabajo seguros con la finalidad de prevenir accidentes y velar por la integridad física del personal en el lugar de trabajo [8].

Por lo tanto, en el desarrollo de la investigación se dará a conocer cuál es el contexto en el que se maneja el personal de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez”, por medio de este análisis se logrará identificar y evaluar los riesgos laborales que se presentan a diario en cada una de las actividades presentes en el centro educativo.

Es así como, el presente trabajo de investigación se centrará en el análisis y prevención de riesgos en las instalaciones del centro educativo, con lo que se quiere llegar a proveer un ambiente sano, seguro y disminuir la inseguridad para todo el plantel. Esto sirve para poder mitigar accidentes en el trabajo, de esta forma también se concientiza a los estudiantes que deben adoptar medidas preventivas para disminuir riesgos que puedan afectar a la integridad física y mental de todos los que conforman el plantel educativo.

Atendiendo a estas necesidades, se plantea proponer un plan de prevención que ayude a mitigar accidentes y enfermedades laborales es por esto por lo que los beneficiarios directos de la investigación son: todo el personal docente y administrativo que va a evitar gastos por accidentes y por ende tendrá un mejor desempeño en todas sus actividades a realizar [5].

En las instituciones educativas por escasos recursos, por desconocimiento y falta de cultura en Seguridad y Salud en el trabajo pueden presentarse distintas situaciones que ponen en peligro la integridad de todo el plantel, por esto es importante la socialización de todo el colectivo acerca de su responsabilidad con el fin de prevenir riesgos en el trabajo [9].

La investigación es factible realizarlo en la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez” porque presta todas las facilidades para poder realizar el análisis de riesgos laborales con todos los docentes en el establecimiento educativo, además la seguridad no es un gasto más bien contribuye una inversión en calidad y calidez en el establecimiento.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar y determinar los riesgos laborales para prevenir o eliminar accidentes y enfermedades laborales en la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez.

1.4.2. Objetivos específicos

- Recopilar información mediante revisión de fuentes bibliográficas para sustentar el proyecto de investigación.
- Gestionar los riesgos laborales presentes en el plantel en base al reglamento 2393 con el fin de eliminar o reducir accidentes en los trabajadores adoptando medidas de prevención.
- Diseñar un plan de prevención de riesgos con lineamientos necesarios que permita fortalecer la seguridad en el trabajo.

1.5. Alcance

En la presente propuesta se pretende llegar a los 55 docentes y 5 administrativos de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez” ubicada en la parroquia de San Antonio de Ibarra, es de vital importancia generar estrategias de cuidado y a su vez realizar un estudio detallado de todos los factores que ocasionan riesgos en el trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1 Seguridad Industrial

La Seguridad Industrial es un área muy amplia que tiene como objetivo principal disminuir riesgos en el trabajo, ya que antes de realizar una actividad se debe evaluar los factores que puedan ocasionar riesgos, accidentes o enfermedades laborales.

Es el conjunto de actividades dirigidas a prevenir y controlar las condiciones inseguras que puedan alterar la salud y la integridad física de los trabajadores o producir accidentes de trabajo. Incluye sucesos que interrumpen el trabajo, causen o no lesión a las personas. [10].

2.1.2 Accidente

“El accidente es un suceso eventual debido a contacto o exposición de objetos, sustancias, personas o animales y que altera el orden de un proceso normal o actividad, implicando generalmente lesión personal, daños materiales o ambos” [11]

Según el [12] accidente es “todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo, que ejecuta por cuenta ajena”.

Por efecto de las prestaciones del IEES, se considera como accidente de trabajo [13].

- El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él, con ocasión o como consecuencia de este.
- El que ocurriera en la ejecución de órdenes del empleador o por comisión de servicio fuera del propio lugar de trabajo con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.
- El que ocurriera por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo.
- El que sobreviene durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.

2.1.3 Accidentes de trabajo

“Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psíquica, una invalidez o la muerte” [14].

2.1.4 Salud Ocupacional

“La salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los empleados” [15].

2.1.5 Enfermedades Profesionales u Ocupacionales

“Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral” [16].

2.1.6 Higiene Ocupacional

“Disciplina dedicada a la anticipación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales originados en el trabajo que pueden ser causa de enfermedad” [10].

2.1.7 Clasificación de los Factores de Riesgo

Factores de riesgos físicos

“Originados por iluminación, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, radiaciones, electricidad y fuego” [17].

Factores de riesgos mecánicos

“Conjunto de factores que producen o provocan una lesión por la utilización de artículos mecánicos como por ejemplo maquinaria pesada, herramientas, sólidos o fluidos” [18].

Factores de riesgos químicos

“Es todo aquello que se deriva de la presencia o uso de sustancias químicas peligrosas, para la salud, que puede provocar incendios y que es peligrosa para el medio ambiente” [19].

Factores de riesgos biológicos

“Son todos los organismos que tienen un determinado ciclo de vida que, al momento de ingresar al cuerpo de un hombre, determina un efecto adverso a la salud” [20].

Factores de riesgos ergonómicos

“Corresponde a los riesgos ocasionados cuando los miembros de una organización tienen interacción con sus puestos de trabajo, estos pueden ser levantamiento de cargas, carga de postura estática” [21].

Factores de riesgo psicosociales

Son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc.) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración [22].

2.1.8 Riesgo Laboral

“Posibilidad de que una persona trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo” [23].

2.1.9 Procesamiento y análisis

“Un Análisis de Seguridad en el trabajo es una herramienta que ayuda a identificar los riesgos asociados con el trabajo, condiciones del sitio, estado de las herramientas, equipos, materiales y Procedimiento de Trabajo” [24].

2.1.10 Plan de prevención de riesgos laborales

El plan de prevención de riesgos laborales es el grupo de medidas, procedimientos y medios que tienen por objeto minimizar, reducir o eliminar los riesgos laborales que han sido detectados en la evaluación de riesgos efectuado en la empresa.

En esta evaluación de los riesgos inicial se deberán encontrar los posibles riesgos que están relacionados con la actividad de la empresa, y una vez detectados y tras eliminar los riesgos innecesarios o evitables mediante algún tipo de actuación concreta se procederá a realizar el plan de prevención de riesgos laborales para reducir los riesgos que no se han podido subsanar, o no puede ser enteramente evitados [25]

2.1.11 Medidas de prevención

Son las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, estas acciones están dirigidas a proteger la salud de los trabajadores, estas medidas constituyen una obligación y deber de parte de los empleadores [26].

2.2. MARCO LEGAL

2.2.1 Constitución

La república del Ecuador y su constitución 2008 menciona que el derecho del trabajador se sustenta en el Art. 326 numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice sus salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” [27]

2.2.2 Constitución Política del Ecuador

Art. 331.- “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole sea directa o indirectamente, que afecte a las mujeres en el trabajo”

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Art. 11 Literal b)

Gestión Técnica:

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos y otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”

2.2.3 Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b)

Gestión Técnica:

- Identificación de Factores de Riesgo
- Evaluación de los Factores de Riesgo
- Control de Factores de Riesgo
- Seguimiento de Medidas de Control

2.2.4 *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto 2393*

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES [28].

Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

- Cumplir las disposiciones de este reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
- Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, maquinas, herramientas y materiales para trabajo seguro.
- Organizar y facilitar los servicios médicos, comités y departamentos de seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
- Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesaria.
- Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufra lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Relaciones Laborales, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

Art. 13.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES [28]

Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.

- Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
- Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
- Informar al empleador de las averías y riesgos que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Si este no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la autoridad laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
- Cuidar de su higiene personal, para prevenir el contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
- No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
- Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.
- Acatar en concordancia con el artículo 11, numeral 7 del presente reglamento las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la comisión de evaluación de las incapacidades de IESS, sobre cambio temporal o definitivo en las tareas o actividades que pueden agravar a las lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa o anteriormente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación es la acción que sustenta un trabajo, esta debe ser defendida con información verdadera, existen varios tipos de investigación donde el investigador debe usar como herramienta de análisis y elegir cual es la que mejor se ajusta al trabajo que lo está realizando [29].

- ***Investigación Documental***

La investigación documental sirvió de gran ayuda debido a que por medio de esta se ejecutará el estudio de una manera más detallada con datos históricos proporcionados por el lugar donde se realizará la investigación con base a esto se podrá determinar los métodos para dar solución a la problemática [29].

Es por esto por lo que se realizará la investigación documental especializada para producir nuevas fuentes bibliográficas, es decir, recolectar, seleccionar y analizar información que permita tener bases para una buena investigación.

- ***Investigación de Campo***

“La investigación de campo es la que se realiza dentro de las instalaciones en la cual se ejecuta el trabajo donde la información debe ser respaldada la con evidencias” [29].

La investigación de campo es de vital importancia, ya que es muy necesario involucrarse con el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa “José Miguel Leoro Vásquez” con el objetivo principal de lograr y tener una visión más amplia en relación con riesgos laborales y así tener confiabilidad en la investigación.

3.2. Método de Investigación

- ***Método Cualitativo***

Se utilizó este método porque facilita de mejor manera un entendimiento del todo el contexto de estudio, para posteriormente recolectar datos, analizarlos y tener una vista general de la estructura de la Unidad Educativa para continuar con la investigación.

- ***Método Inductivo***

Esta metodología es muy importante y útil para poder identificar un patrón que permita explorar y generar perspectivas en bases teóricas.

3.3. Técnicas de Investigación

- ***Entrevista***

“Esta técnica es muy importante ya que se puede realizar preguntas de forma directa sobre el tema de estudio que se está investigando, para poder generar diversas propuestas”

Se realizó una entrevista a la rectora de la Unidad Educativa, teniendo un diálogo entre las dos partes en la cual se presentan preguntas y el entrevistado responde.

- ***Encuesta***

El objetivo principal de la encuesta es la de obtener información de todo el personal que trabaja en la unidad con base a que riesgos laborales se presentan de manera más común en el campus educativo.

3.4. Instrumentos

Los instrumentos que se utiliza para esta investigación:

- **Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales**
- **Normativas (Decreto Ejecutivo 2393)**
- **Investigación Bibliográfica**
- **Encuestas**
- **Entrevistas**

CAPÍTULO IV

4.1. Descripción de la Empresa

4.1.1 Información de la Institución

- **Zona:** Zona 1
- **Provincia:** Imbabura
- **Código de provincia:** 10
- **Cantón:** Ibarra
- **Código de cantón:** 1001
- **Parroquia:** San Antonio
- **Código de parroquia:** 100157
- **Código de institución educativa:** 10H00225
- **Institución educativa:** UNIDAD EDUCATIVA JOSE MIGUEL LEORO VASQUEZ
- **Escolarización:** Escolarizada
- **Tipo de educación:** Educación Regular
- **Nivel de educación:** Inicial, Educación Básica y Bachillerato
- **Sostenimiento:** Fiscal
- **Área:** Rural
- **Régimen escolar:** Sierra
- **Jurisdicción:** Intercultural
- **Modalidad:** Presencial
- **Jornada:** Matutina y Vespertina
- **Tenencia de inmueble/edificio:** Propio
- **Vía de acceso:** Terrestre

4.1.2 Resumen Histórico

El 18 de julio de 1977, mediante un acuerdo del Ministerio de Educación oficializó el nombre del plantel el mismo que tomó como nombre de “José Miguel Leoro Vásquez”.

La zona de donde provienen sus miembros es rural, reconocida por poseer los mejores exponentes del arte en tallado en madera, y como en segundo plano se encuentra la actividad agrícola, posesionando a la población en un estrato económico medio-bajo.

La Unidad educativa José Miguel Leoro Vásquez está ubicada en la parroquia de San Antonio de Ibarra en las calles Ramón Teanga y Hermanos Mideros cuenta con todos los niveles de educación desde el elemental al bachillerato con la especialidad de Bachiller en ciencias, está a cargo en la actualidad como Rectora a la Msc. Carmen Navas, con una plata de 5 administrativos, 55 docentes y 1200 estudiantes entre hombres y mujeres.

Es la Unidad Educativa que cuenta con más estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) en cada grado o curso a diferencia de las demás Unidades Educativas de la Provincia de Imbabura, cuenta con departamento del DECE para casos de violencia sexual e intrafamiliar y estudiantil y un departamento de UDAI que se involucra enteramente en los estudiantes NEE [30].

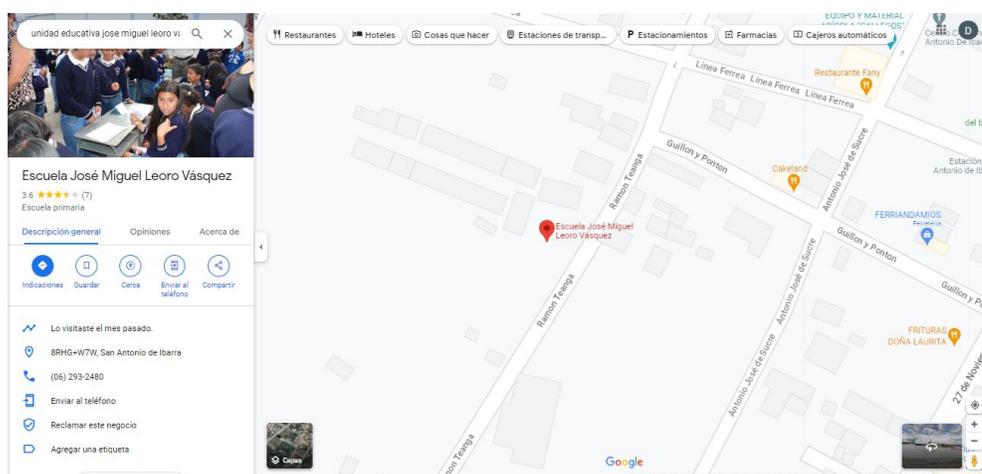
En la actualidad presta sus servicios educativos en dos bloques con la siguiente oferta académica:

Bloque 1: Nivel Elemental, Nivel Medio de Educación General Básica

Bloque 2: Bachillerato General Unificado, Nivel Inicial

4.1.3 Ubicación

FIGURA I:
UBICACIÓN UNIDAD EDUCATIVA



Dirección: 8RHG+W7W, San Antonio de Ibarra

Teléfono: 062932480

4.1.4 Misión

Somos una Unidad Educativa Emblemática, comprometida con el bienestar social y líder en procesos didácticos que fortalecen el desarrollo integral de la niñez y juventud para la práctica de valores y principios de responsabilidad social, aportando a la patria con seres humanos de pensamiento crítico, creativo, investigativo y que contribuyan al cuidado de la naturaleza para la transformación y desarrollo local, nacional e internacional [30].

4.1.5 Visión

En el año 2027 la UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ”, será una institución emblemática, líder a nivel nacional e internacional; aplicando el Modelo Educativo SOCIO CRÍTICO, según las necesidades del contexto socio económico, cultural y ambiental; generando personas críticas, creativas y étnicas que respondan a la globalización y desarrollo del país [30].

4.1.6 Ideario Institucional

La Unidad Educativa “JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ”, elabora la Proyecto Educativo Institucional vinculando a toda la comunidad educativa con sus diferentes actores sociales, a fin de consolidar las relaciones de cooperación e integración para un buen liderazgo institucional y fortalecer los nuevos enfoques del Sistema Educativo Nacional, formando población estudiantil en base a los nuevos estándares de calidad que requiere la provincia, la región y el país. Para lo que las actividades educativas se fundamentarán en los siguientes principios y valores [30].

4.1.7 Principios Institucionales

La niñez y juventud es el centro de nuestras actividades de enseñanza-aprendizaje, todas las acciones se orientarán a fortalecer la calidad del servicio educativo que brindamos a través de la comunicación y el diálogo [30].

- a) Alcanzar los Objetivos Institucionales, en estrecha relación Familia – Unidad Educativa, de manera que se fortalezca el trabajo en conjunto, Autoridades, Profesores, Padres de Familia y Estudiantes.

- b) Desarrollo Integral del Niño, Niña y Adolescente, con la responsabilidad compartida del respeto, protección, cuidado y exigibilidad de sus derechos y deberes
- c) Atención prioritaria y adecuada de niñas, niños y adolescentes necesidades educativas especiales o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad.
- d) Fortalecer la cultura de paz y no violencia para la prevención tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos espacios de la vida personal, escolar, familiar y social.
- e) Ejecutar la labor docente con herramientas aplicables en el proceso de enseñanza aprendizaje, de acuerdo con los estándares Educativos de calidad.

4.1.8 Valores Institucionales

Los valores institucionales que fundamentan el accionar de los miembros de nuestra comunidad educativa “José Miguel Leoro Vásquez”, funcionan en forma sistemática, relacionados entre sí [30].

- a) **Respeto:** Demostración de un alto nivel de consideración y estima entre todos los miembros de la comunidad educativa, aceptando y apreciando todas las diferencias individuales.
- b) **Solidaridad:** Compromiso desinteresado y sincero en beneficio de los demás.
- c) **Honestidad:** Integridad y transparencia en el ejercicio profesional, estudiantil y personal.
- d) **Responsabilidad:** Fortalecer la ejecución oportuna y pertinente de todas las actividades educativas planificadas, que permitan la excelencia, así como también asumir las consecuencias de sus actos.
- e) **Orden y Disciplina:** Organización en el desarrollo de las actividades personales y académicas que conlleve a desarrollar una personalidad proactiva.
- f) **Puntualidad:** Fortaleza interior de los actores institucionales que permitan optimizar tiempo y recursos educativos.

4.1.9 Políticas Institucionales

1. El interés institucional prevalecerá sobre aspiraciones personales y/o particulares.

2. Precautelar, cuidar y mantener el edificio central, considerando que es patrimonio cultural el mismo que representa la identidad institucional; como también sus símbolos y colores institucionales.
3. Contribuir para que la imagen institucional permanezca como referente entre las instituciones educativas a nivel local y nacional.
4. En el proceso de interaprendizaje se priorizará prácticas pedagógicas apropiadas que permitan alcanzar la calidad educativa.
5. Participación interinstitucional en el ámbito educativo, cultural, social y deportivo como medios que permitan valorar las actitudes y aptitudes de los estudiantes.
6. Considerar la formación académica de cada maestro para realizar el distributivo de trabajo que permita alcanzar los estándares de calidad educativa.
7. Participación de los miembros de la institución educativa, en las delegaciones, representaciones y designaciones lo hagan con ética, eficiencia, eficacia.
8. El trabajo docente será valorado por la comunidad educativa como una actividad que contribuya al desarrollo de la sociedad.
9. Mantener las instalaciones y espacios con la higiene que corresponde, para dar una buena imagen institucional.
10. Incentivar el compromiso de los actores educativos en obras de beneficio social y cuidado del ambiente.
11. Comunicación oportuna entre todos los miembros de la comunidad educativa.
12. Facilitar los espacios necesarios para la conmemoración de las fechas cívicas y culturales, como rescate de nuestra identidad.
13. Resolución pacífica de conflictos, promoviendo condiciones adecuadas de respeto, tolerancia, afecto y garantizando un clima escolar propicio para el proceso de aprendizaje.
14. Convivencia armónica, teniendo como principio la formulación de acuerdos de convivencia entre los actores de la comunidad educativa [30].

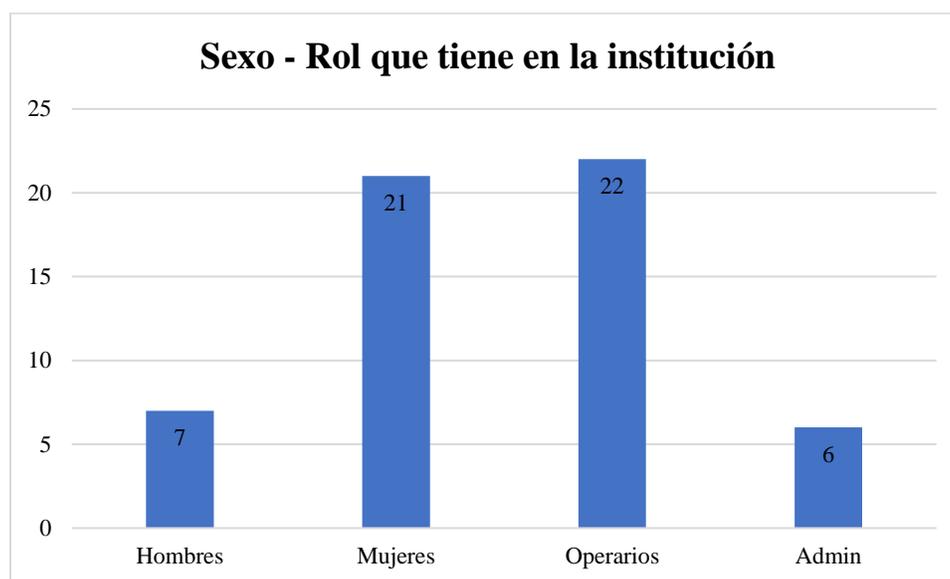
4.2. Aplicación de la encuesta para determinar los principales riesgos laborales

La presente encuesta se realizó a los docentes en la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez con la finalidad de verificar cuales son los riesgos que están afectando en el rendimiento y desempeño de sus actividades.

Por medio de estas respuestas aplicadas a los docentes se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales sirvieron de partida para realizar el diagnóstico y diseñar las medidas de prevención para reducir los niveles de riesgo.

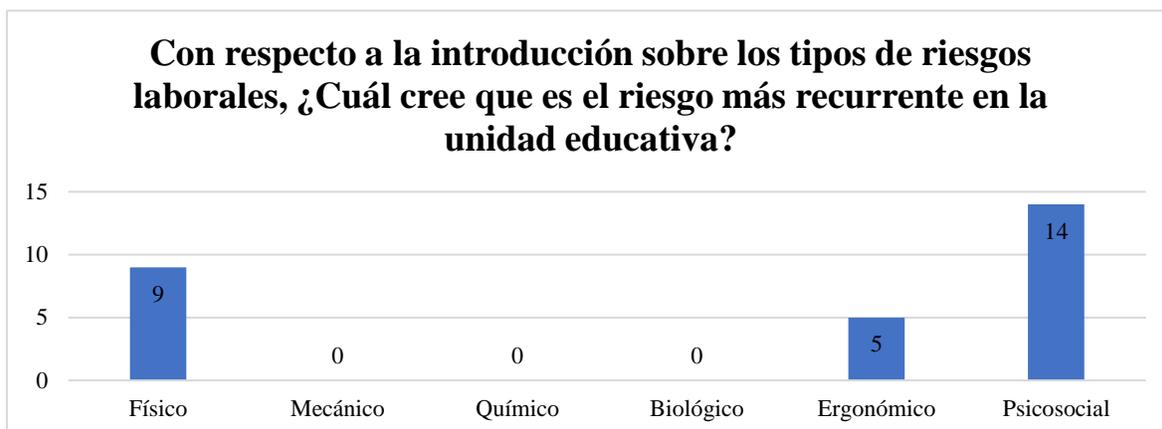
A continuación, se evidencia la encuesta aplicada en los docentes y administrativos de la institución.

*FIGURA II:
SEXO - ROL QUE TIENE EN LA INSTITUCIÓN*



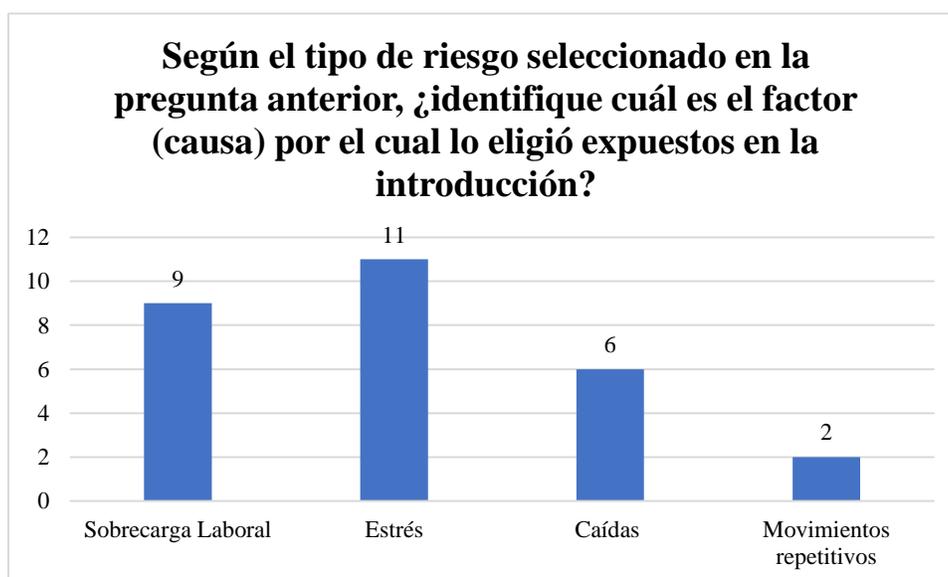
Como se puede ver existe un 89% de docentes y un 11% que son administrativos. Todos ellos están expuestos a sufrir riesgos en el área de trabajo. Los resultados muestran una gran diferencia entre docentes hombres y mujeres. Con un mayor porcentaje para el sexo femenino del 79% y para el sexo masculino del 21%.

FIGURA III:
RIESGO MÁS RECURRENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA



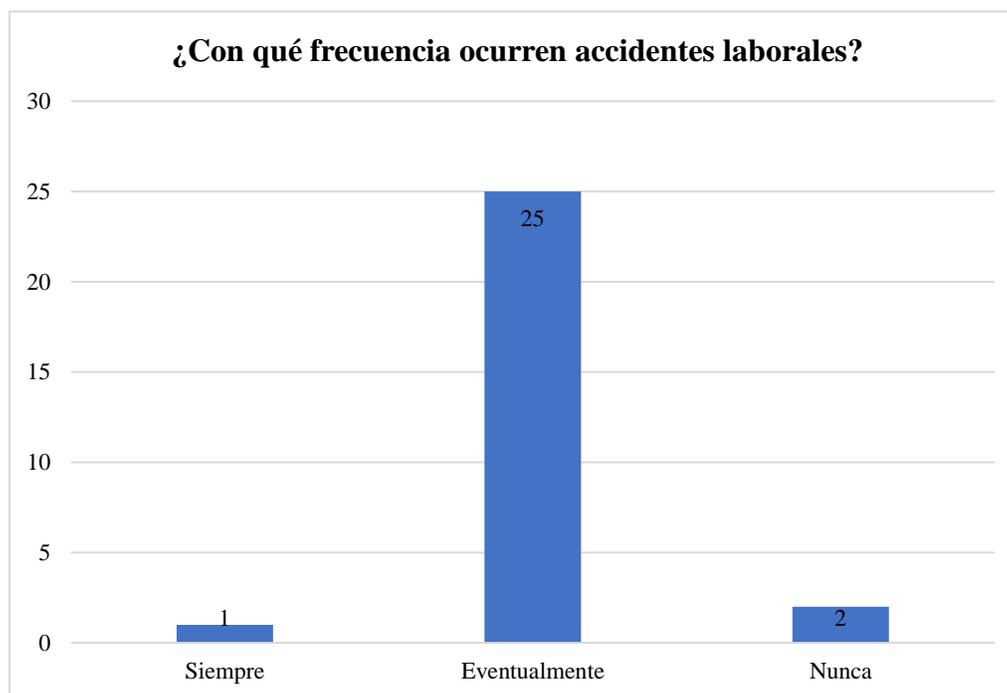
La mayor parte de los docentes encuestados supo manifestar que el riesgo más común en la institución educativa es el riesgo psicosocial con un 50%, esto se debe a que se enfrentan a situaciones como el estrés en el trabajo, sobre carga de trabajo, ya que principalmente los padres de familia no son responsables. Por otra parte, existe un 32% y un 18% que se enfoca en los riesgos físicos y ergonómicos que también se encuentran presentes en la organización, es por esto por lo que hay que dar mayor énfasis a estos riesgos para dar una solución.

FIGURA IV:
FACTORES DE RIESGOS



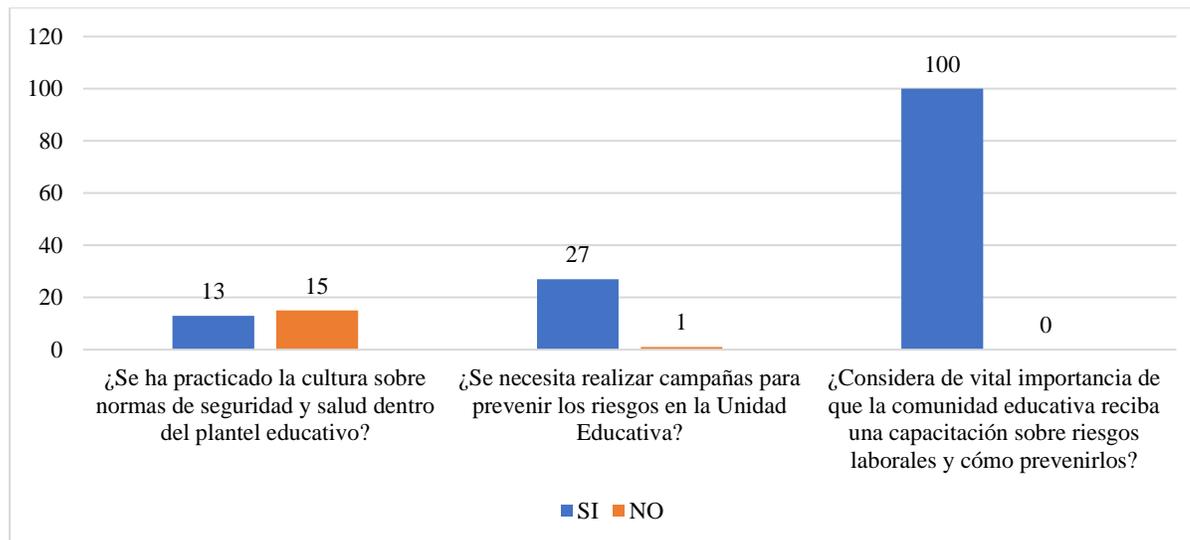
Al personal que se realizó la encuesta para determinar cuál es el factor que más está expuesto a sufrir riesgos psicosociales, es el estrés (39%) ya que no se cuenta con medidas de prevención para que este disminuya y tenga un mejor rendimiento en sus actividades.

FIGURA V:
FRECUENCIA CON QUE OCURREN ACCIDENTES



Los accidentes en el plantel educativo ocurren eventualmente con un 89% que son 25 docentes, existe un 7% de profesores que dicen que nunca ha ocurrido un accidente laboral, mientras tanto un docente ha presenciado un accidente laboral, por esta razón hay que darles mayor importancia.

FIGURA VI:
CAMPAÑAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES



De acuerdo con la pregunta realizada a los docentes, existe un 54% que respondieron que no se ha aplicado cultura sobre normas de seguridad. Por lo que es de vital importancia realizar charlas o dar capacitaciones para que tengan una idea más acertada acerca a normativas en los planteles educativos. La gran mayoría de los docentes encuestados están de acuerdo (96%) con que se realice campañas para prevenir riesgos laborales, para que de esta manera se puedan desenvolver en cada una de sus actividades. El 100% de los docentes encuestados están de acuerdo con que se realicen capacitaciones sobre riesgos laborales y como prevenirlos dentro del plantel educativo, esto quiere decir que es una actividad de suma necesidad.

4.3. Determinación de los principales riesgos laborales

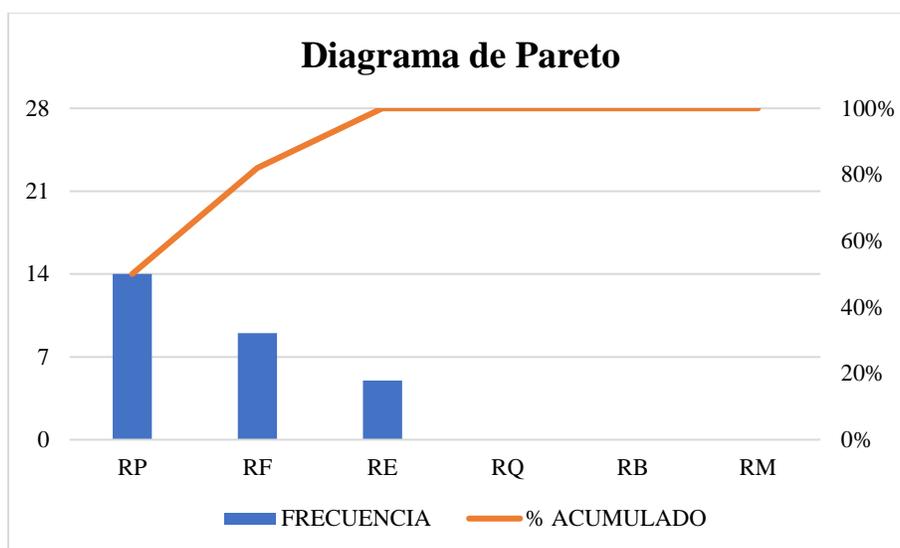
Después de la obtención de los datos al aplicar la encuesta a los docentes de la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez, se estudia los resultados que se obtuvieron, por lo que se aplicó un diagrama de Pareto (FIGURA VII), donde se manifiesta los factores principales que causan mayor impacto en la institución.

TABLA I:
RIESGOS IDENTIFICADOS

RIESGOS LABORALES						
DESCRIPCIÓN	CÓDIGO	FRECUENCIA	%	ACUMULADO	% ACUMULADO	
Riesgo Psicosocial	RP	14	50%	14	50%	
Riesgo Físico	RF	9	32%	23	82%	

Riesgo Ergonómico	RE	5	18%	28	100%
Riesgo Químico	RQ	0	0%	28	100%
Riesgo Biológico	RB	0	0%	28	100%
Riesgo Mecánico	RM	0	0%	28	100%
	Total	28	100%		

FIGURA VII:
DIAGRAMA DE PARETO

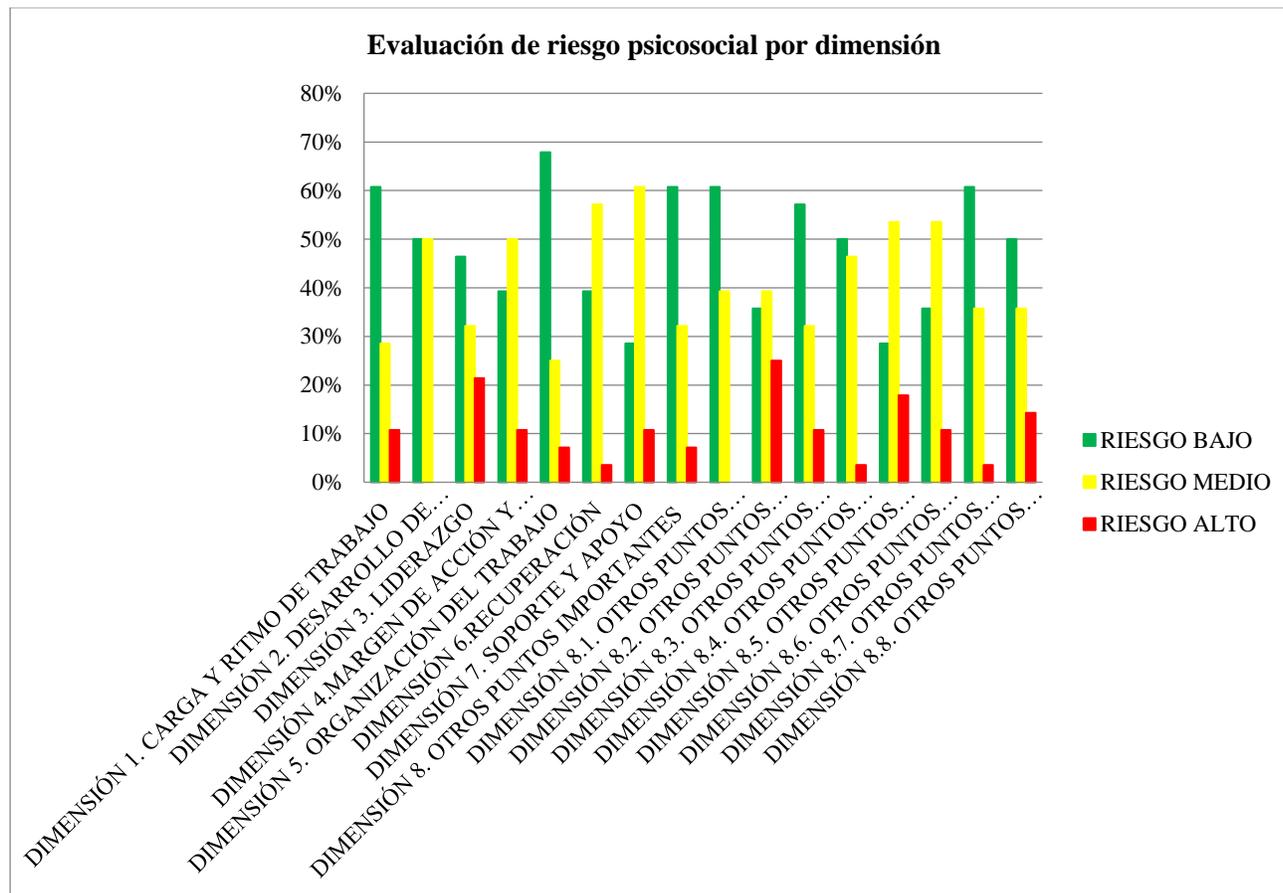


Una vez hecho el análisis del Diagrama de Pareto se puede observar que el principal problema son los Riesgos Psicosociales que afectan a los docentes de la institución, por esta razón se utilizarán herramientas de apoyo para determinar, medir, analizar y así adoptar medidas preventivas para aminorar los niveles de exposición de los docentes.

4.4. Resultados del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

El objetivo de este apartado es la evaluación de los riesgos psicosociales en el personal administrativo y docente de la institución. A continuación, se puede evidenciar los resultados que se obtuvo mediante la aplicación de este cuestionario, utilizando una escala de Likert para la selección de las respuestas, la cual parte desde completamente de acuerdo (4), parcialmente de acuerdo (3), poco de acuerdo (2), en desacuerdo (1). Por ende, las respuestas servirán de ayuda para determinar y reconocer los niveles de riesgos tanto altos, medios y bajos en cada una de las dimensiones.

FIGURA VIII:
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Nota: en esta figura se evidencia los riesgos por sus dimensiones [31]

TABLA II:
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Riesgo Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las condiciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Riesgo Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, pueden comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Riesgo Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Nota: se interpretan los resultados según su gravedad [31].

*TABLA III:
RESULTADO POR DIMENSIONES*

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL				
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	61%	29%	11%	
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	50%	50%	0%	
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	46%	32%	21%	
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	39%	50%	11%	
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	68%	25%	7%	
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	39%	57%	4%	
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	29%	61%	11%	
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	61%	32%	7%	
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	61%	39%	0%	
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	36%	39%	25%	
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	57%	32%	11%	
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	50%	46%	4%	
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	29%	54%	18%	
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	36%	54%	11%	
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	61%	36%	4%	

DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	50%	36%	14%
--	-----	-----	-----

Nota: en esta tabla se evidencia por dimensiones los diferentes porcentajes según su grado de riesgo [31].

4.5. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

- **Riesgo Bajo:** 57%
- **Riesgo Medio:** 39%
- **Riesgo Alto:** 4%

4.6. Análisis de las causas por las cuales están expuestas a riesgos

Por medio de la encuesta, evaluación de los resultados se puede evidenciar las causas de cada dimensión de la herramienta de evaluación de riesgos:

- Carga y ritmo de trabajo (Riesgo Bajo 61%)
- Desarrollo de competencias (Riesgo Medio 50%)
- Liderazgo (Riesgo Bajo 46%)
- Margen de acción y control (Riesgo Medio 50%)
- Organización del trabajo (Riesgo Bajo 68%)
- Recuperación (Riesgo Medio 57%)
- Soporte y apoyo (Riesgo Medio 61%)
- Otros puntos importantes (Riesgo Bajo 61%)
- Acoso discriminatorio (Riesgo Bajo 61%)
- Acoso laboral (Riesgo Medio 39%) implementación de protocolos, otra estrategia preventiva
- Acoso sexual (Riesgo Bajo 57%)
- Adicción al trabajo (Riesgo Bajo 50%)
- Condiciones del trabajo (Riesgo Medio 54%)
- Doble presencia laboral – familiar (Riesgo Medio 54%)
- Estabilidad laboral y emocional (Riesgo Bajo 61%)
- Salud auto percibida (Riesgo Bajo 50%)

4.7. Discusión

La investigación sobre factores de riesgos laborales que están expuestos los docentes de la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez, a través de la aplicación de una encuesta muestra que los docentes están expuestos a riesgos psicosociales.

Según [10], actualmente la comunidad educativa dentro y fuera del plantel desconocen los factores de riesgo que están expuestos, no están capacitados para la prevención de estos y no conocen las acciones que se debe tomar en caso de encontrarse en medio de un accidente que ponga en peligro su integridad física y emocional.

El porcentaje más alto que se dio después de aplicar encuestas a los docentes del centro educativo es el 50% que padecen de Riesgos Psicosociales debido al estrés que causa el trabajo, la sobre carga laboral, el tratar con padres de familia a diario.

El Diagrama de Pareto siguiendo su principio (80/20), sugiere que el 80% de los efectos provienen el 20% de las causas. Los Riesgos Psicosociales tienen la mayor frecuencia (aproximadamente 14), es la causa que más impacto negativo tiene en los docentes de la Unidad Educativa es por lo que se debe abordar en primer lugar para así lograr una mejora significativa en el desempeño de los docentes.

Las dimensiones que más impacto negativo tuvieron tras la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales en los docentes son la Organización del Trabajo (68%), Carga y Ritmo de Trabajo (61%), Acoso Discriminatorio (61%) y Acoso Sexual (58%),

La evaluación de riesgos psicosociales en los docentes presenta una serie de desafíos que afectan en su rendimiento al momento de cumplir sus funciones, según [32], las dimensiones en las cuales existe mayor problema son Recuperación con un (39%) lo que significa que los docentes tienen una mayor dificultad para descansar y recuperarse adecuadamente, Soporte y Apoyo (22%) lo que conlleva a deducir que los docentes no cuentan con el apoyo suficiente por parte de sus compañeros, lo que incrementa problemas al desarrollo de sus actividades.

Este trabajo se realizó cuando estuvo vigente el Decreto Ejecutivo 2393, más no con el actualizado, Decreto Ejecutivo 255. En el país esta actualización representa un avance significativo en base a la Seguridad y Salud en el Trabajo recalcando la modernización dando un enfoque

preventivo lo que permite planificar, ejecutar y monitorear estas acciones de manera más sistemática es por lo que este trabajo se puede considerar válido.

4.8. DISEÑO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Introducción

La presente investigación intenta solventar las necesidades encontradas con referencia a los riesgos psicosociales en el sector educativo. Mediante la evaluación realizada en el año 2024 se han identificado diferentes factores en variables de salud mental, estrés, sobrecarga laboral presentando altos niveles de peligrosidad en el desarrollo de sus diferentes actividades en docentes.

Es por lo que el diseño de un plan de prevención es de vital importancia ya que de esta manera permitirá dar a conocer a todo el establecimiento educativo las condiciones a las cuales están expuestos los docentes y el personal administrativo. Por medio de este plan se podrá proponer medidas que ayuden al desarrollo y productividad en todas sus actividades, permitiendo mejorar y prevenir riesgos laborales especialmente los riesgos psicosociales.

Lo que se quiere lograr es el desarrollo de un plan de prevención de riesgos laborales se centrará en reducir los riesgos psicosociales presentes en los docentes de la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez, creando así actividades y medidas viables para reducir o en el mejor de los casos mitigar dichos riesgos.

Para poder crear las medidas de prevención, se desarrolló un diagnóstico en la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez al personal docente y administrativo, es por ello por lo que se utilizó un **CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES** por parte del Ministerio del Trabajo, por medio de este cuestionario se pudo determinar los riesgos existentes que generan problemas en los docentes.

Medidas de prevención – Carga y ritmo de trabajo

Estrategia: diseñar técnicas para bajar el nivel de tensión de los docentes y personal administrativo.

Objetivo: establecer medidas preventivas para reducir el índice de exigencias psicológicas por causa de la carga y ritmo de trabajo en el establecimiento.

*TABLA IV:
MEDIDAS DE PREVENCIÓN - CARGA Y RITMO DE TRABAJO*

Dimensión /Apartado	Descripción	Actividad	Metas	Responsable	Participaciones	Recursos
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo [31].	- Integración entre docentes. - Realizar ejercicios semanales de descanso y regularizar el ritmo de trabajo en los docentes. - Acoplar las acciones estratégicas a la planificación de docentes y personal administrativo incluida en su planificación diaria.	Definir un proceso donde se pueda establecer pausas activas en el desarrollo de sus actividades académicas.	Docentes encargados	Personal administrativo y docentes	Material didáctico Material deportivo

Medidas de prevención – Margen de acción y control

Estrategia: dar apertura a que todos en la institución pueda exponer sus diferentes puntos de vista y plantear ideas para que se pueda fortalecer sus actividades.

Objetivo: establecer medidas preventivas para incentivar a los docentes para que puedan exponer nuevas ideas de mejora.

*TABLA V:
MEDIDAS DE PREVENCIÓN - MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL*

Dimensión /Apartado	Descripción	Actividad	Metas	Responsable	Participaciones	Recursos
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo [31].	Fomentar planes de integración por medio del trabajo en equipo. Determinar un sistema que permita una participación de todo el personal en circunstancias de diferencias en opiniones o en problemas dentro de la institución.	Tener espacios en donde se pueda debatir, en donde se pueda aportar con nuevas ideas para el mejoramiento de todas las actividades en la institución.	Personal administrativo	Docentes	Mesas redondas (debate) Material de apoyo (diapositivas)

Medias de prevención – Organización del trabajo

Estrategia: tener una mejor comunicación por parte de las autoridades hacia el personal docente, por medio de reuniones efectivas que se pueda exponer los puntos en los cuales se están teniendo problemas dentro de la institución.

Objetivo: establecer medidas de prevención para así poder controlar el orden en la institución durante el desarrollo de sus actividades.

*TABLA VI:
MEDIDAS DE PREVENCIÓN - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

Dimensión /Apartado	Descripción	Actividad	Metas	Responsable	Participaciones	Recursos
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación al trabajo [31].	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer actividades de refuerzo en la planificación de sus actividades. - Mejorar en la comunicación en el centro educativo, para que de esta manera se pueda garantizar la participación de todo el personal. - Proponer un aumento de reuniones donde se pueda dar información sobre los logros alcanzados. 	Mejorar la organización del trabajo para lograr un mejor ambiente laboral, mejorar la comunicación y disminuir enfermedades que se pueda generar en base a la salud mental, a la desmotivación	Personal administrativo	Docentes	Reuniones Material de apoyo (diapositivas, videos)

Medidas de prevención – Recuperación

Estrategia: distribuir el tiempo necesario para que los miembros de la institución puedan realizar sus actividades dentro de la jornada laboral y así exista una mejor recuperación de energías, tanto físicas como mentales.

Objetivo: proponer medidas de prevención para tener una mejor planificación de la jornada laboral de todos los miembros de la institución.

*TABLA VII:
MEDIDAS DE PREVENCIÓN - RECUPERACIÓN*

Dimensión /Apartado	Descripción	Actividad	Metas	Responsable	Participaciones	Recursos
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental [31].	Capacitar a toda la institución sobre la importancia de las pausas activas para mejorar su desempeño. Realizar actividades como convivencias anuales para su distracción Dar su espacio libre a los docentes para que puedan atender sus asuntos personales	Con las activades planteadas se quiere llevar a cabo un mejor desempeño de todos los trabajadores, teniendo una mejor planificación de la jornada laboral y tener una mejor recuperación de energía física y mental.	Personal administrativo	Docentes	Material de apoyo (diapositivas) Juegos recreativos

Medidas de prevención – Soporte y apoyo

Estrategias: dar mayor apertura a charlas con psicólogos, actividades de recreación para que se pueda mejorar el desarrollo de sus actividades.

Objetivo: proponer una serie de medidas de prevención para gestionar un lineamiento donde se pueda tener una planificación de actividades.

*TABLA VIII:
MEDIDAS DE PREVENCIÓN - SOPORTE Y APOYO*

Dimensión /Apartado	Descripción	Actividad	Metas	Responsable	Participaciones	Recursos
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas [31].	Promover el compañerismo entre todos los compañeros y docentes administrativos con actividades recreacionales. Plantear un diseño de una planificación estratégica en donde se ofrezca la atención de un médico o un psicólogo.	Con esto se pretende llegar a que exista un mejor ambiente laboral en la Unidad Educativa y que todos tengan un mejor manejo de sus emociones psicológicas.	Personal administrativo	Docentes	Actividades recreacionales Material de apoyo (diapositivas, carteles)

Medidas de prevención – Otros puntos importantes

Estrategia: pedir ayuda a expertos en temas de acoso, médicos ocupacionales, psicólogos, orientadores vocacionales que manejen dichos temas con soltura.

Objetivo: establecer medidas preventivas para mitigar o disminuir acosos que existen dentro del establecimiento.

*TABLA IX:
MEDIDAS DE PREVENCIÓN - OTROS PUNTOS IMPORTANTES*

Dimensión /Apartado	Descripción	Actividad	Metas	Responsable	Participaciones	Recursos
Otros puntos importantes	Acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral – familiar) [31].	Plantear un plan estratégico donde se permita la inclusión de todos los docentes. Dar charlas para mitigar o disminuir el acoso laboral, sexual, discriminatorio dentro de la institución. Analizar distintos proyectos donde se involucre una mejora en la tecnología.	Disminuir el acoso laboral, sexual y discriminatorio dentro del establecimiento o siguiendo las actividades expuestas. Y mejorar los espacios tecnológicos en la institución.	Personal administrativo	Docentes	Material de apoyo (diapositivas, carteles, videos)

4.9. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL

Los protocolos que se crean en la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez deben estar alineados a las necesidades de todos los docentes y administrativos, estos deben considerar los pronunciamientos legales de los organismos reguladores de las actividades laborales, entre ellos está el Ministerio del Trabajo.

Introducción

El acoso laboral, o “mobbing”, es un problema que afecta a la salud y el bienestar de los trabajadores, incluidos los docentes y administrativos en Unidades Educativas. Este protocolo tiene como objetivo establecer lineamientos, medidas de prevención y de intervención para crear un ambiente laboral saludable y respetuoso en el contexto educativo ecuatoriano.

Marco Legal

- 1. Código del Trabajo** (Ley N.º 876, 2015) – Establece derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.
- 2. Ley Orgánica de Educación Intercultural** (Ley N.º 26, 2011) – Promueve un ambiente inclusivo y libre de violencia.
- 3. Ley de Prevención y Erradicación de Acoso Laboral** (Ley N.º 173, 2019) – Define el acoso laboral y establece mecanismos de prevención y sanación.

Objetivos del Protocolo

1. Prevenir el acoso laboral en el ámbito educativo.
2. Promover un ambiente de respeto y colaboración entre el personal docente y administrativo.
3. Promover un procedimiento claro para la denuncia y resolución de casos de acoso laboral.

Definición de Acoso Laboral

El acoso laboral se define como cualquier conducta que implique un trato abusivo, hostigamiento o intimidación hacia un trabajador de forma sistemática y prolongada, que afecte su salud mental o física

Etapas del Protocolo

TABLA X:
ETAPAS DEL PROTOCOLO

Dimensión/Apartado	Descripción	Actividad	Meta	Responsables	Recursos
Prevención	Conjunto de estrategias enfocadas en identificar los posibles factores de riesgo que puedan impactar de manera negativa la salud mental de los trabajadores.	<p>Sensibilización y Capacitación: Talleres anuales sobre acoso laboral y sus efectos. Formación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos.</p> <p>Códigos de Conducta: Establecer un código de conducta que prohíba explícitamente el acoso laboral y promueva la convivencia pacífica.</p> <p>Clima Laboral: Realizar encuestas periódicamente para evaluar el clima laboral y detectar posibles situaciones de riesgo.</p>	Proteger la salud mental y física de todos los miembros de la institución educativa, creando un entorno laboral seguro y productivo.	Rector/a.	<p>Actividades Recreacionales</p> <p>Encuestas</p> <p>Trabajos en equipo</p>
Detección	Proceso en el cual se identifican todos los factores que puedan afectar de manera negativa el bienestar psicológico.	<p>Canales de Denuncia: Implementar un sistema de denuncias anónimas. Designación de un comité de ética que reciba y evalúe las denuncias.</p> <p>Evaluación de Incidencias: Monitorear y registrar los casos de acoso laboral para su análisis y seguimiento.</p>	Identificar de manera rápida y precisa los factores que comúnmente puedan afectar de manera negativa la salud mental de todos trabajadores de la Unidad Educativa.	Comité de ética	Buzones físicos y digitales
Intervención	Conjunto de acciones planificadas que	Investigación:	Mitigar impactos negativos ya identificados que puedan estar afectando la	Rector/a	Terapias psicológicas con profesionales.

	<p>permitan reducir los riesgos psicosociales identificados en el lugar de trabajo.</p> <p>Realizar investigaciones rápidas y confidenciales sobre las denuncias recibidas.</p> <p>Garantizar la protección de la persona denunciante contra represalias.</p> <p>Acciones Correctivas:</p> <p>Establecer medidas disciplinarias para los infractores conforme a la normativa legal vigente.</p> <p>Ofrecer apoyo psicológico y asesoría legal a las víctimas.</p>	<p>salud mental de los docentes y administrativos para poder restaurar el bienestar tanto individual como organizacional.</p>	<p>Departamento de psicología</p>	<p>de Talleres de resolución de conflictos.</p> <p>Dinámicas de cohesión</p>	
<p>Seguimiento y Evaluación</p>	<p>Proceso fundamental dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo que permite identificar y controlar los riesgos presentes en el trabajo.</p>	<p>Revisión Anual del Protocolo:</p> <p>Evaluar la efectividad del protocolo y realizar ajustes necesarios en base a los resultados obtenidos.</p> <p>Informes de progreso:</p> <p>Elaborar informes anuales sobre las denuncias recibidas, acciones tomadas y estado de los casos.</p>	<p>Garantizar la identificación los factores de riesgos de manera precisa y monitorear periódicamente su impacto en la salud de los trabajadores y en la institución</p>	<p>Rector/a</p> <p>Departamento de psicología</p>	<p>Informes</p> <p>de Material didáctico</p>

Bibliografía

1. Moreno, J. (2020). *El Acoso Laboral en el Ámbito Educativo: Una Perspectiva Integral*. *Revista de Psicología Educativa*.
2. Gonzales, R., & López, M. (2019). *Mobbing en el Aula: Estrategias de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público*.
3. Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2021). *Guía para la Prevención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público*.

Conclusión del Protocolo

La prevención del acoso laboral en instituciones educativas es fundamental para garantizar un entorno de trabajo sano y productivo. La implementación de este protocolo, junto con la formación y sensibilización del personal, contribuirá a la creación de un clima laboral positivo y a la mejora de la calidad educativa del país.

4.10. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

La Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez no tolera actos de acoso sexual, discriminación y violencia en todos los niveles ya sea con el personal docentes, administrativo y con todos los estudiantes, es por esto por lo que se compromete en tomar todas las medidas que sean necesarias para mantener una institución libre de acoso, elaborando protocolos donde intervengan organismos reguladores.

Introducción

El acoso sexual, la discriminación y la violencia en ámbito educativo es una problemática que afecta gravemente el bienestar emocional y el rendimiento académico en los estudiantes. En Ecuador, el marco legal, incluye la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Código Orgánico Integral Penal (COIP), estas leyes fomentan la responsabilidad en las instituciones educativas para responsabilizar un ambiente libre de violencia. Este protocolo busca establecer medidas seguras para prevenir y abordar estas situaciones, promoviendo una cultura de respeto y equidad en todas las comunidades educativas.

Marco Legal

1. **Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI):** Establece en su artículo 4 el derecho a una educación libre de violencia y discriminación.
2. **Código Orgánico Integral Penal (COIP):** Define y sanciona el acoso sexual y otras formas de violencia en el ámbito educativo.
3. **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** y otros tratados internacionales ratificados por Ecuador que promueven la protección de los derechos humanos.

Objetivos del Protocolo

- Prevenir el acoso sexual en instituciones educativas, desarrollando estrategias proactivas que minimicen la incidencia de esta problemática.
- Diseñar modelos de capacitaciones para todos los miembros de la institución sobre la importancia de la prevención del acoso sexual.
- Proporcionar apoyo psicológico y legal a las víctimas de acoso y violencia.
- Promover la igualdad y el respeto entre todos los integrantes de la Unidad Educativa.

Estrategias de Prevención

*TABLA XI:
ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN*

Dimensión/Apartado	Descripción	Actividad	Meta	Responsables	Recursos
Capacitación y Sensibilización	Es una estrategia importante para ofrecer un entorno laboral seguro y libre de situaciones de situaciones inapropiadas.	Realizar talleres y seminarios periódicos para docentes, estudiantes y personal administrativo sobre acoso sexual, discriminación y violencia de género. Promover la formación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos.	Crear una cultura que tenga como prioridad el respeto, la igualdad y evitar todo acto que conlleve al acoso sexual entre el personal de la institución, desde los niveles jerárquicos más altos.	Comisión de Gestión de Riesgos Expertos vinculados en educación	Material didáctico (diapositivas)
Políticas y Tolerancia Cero	Es un compromiso de la organización para prevenir y erradicar el acoso sexual, estas políticas establecen principios para garantizar un ambiente seguro.	Establecer una política clara de tolerancia cero frente al acoso y la violencia. Asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa conozcan las consecuencias de estos comportamientos.	Promover un entorno laboral libre de acoso sexual o discriminación, protegiendo la dignidad de todos los trabajadores para así prevenir conductas inapropiadas.	Comisión de Gestión de Riesgos	Material didáctico (diapositivas)
Canales de Denuncia	Mecanismos establecidos por una organización para que todas las personas puedan reportar de manera confidencial y	Crear mecanismos accesibles y confidenciales para que las víctimas puedan denunciar casos de acoso, incluyendo líneas directas y buzones de sugerencias.	Garantizar un ambiente de trabajo seguro, ofreciendo un medio confidencial para que los trabajadores afectados o personas que hayan sido testigos de estas conductas inapropiadas	Rector/a	Informes de reporte de hecho de violencia Buzones físicos y digitales

		segura de acoso sexual.	incidentes de acoso sexual.	Garantizar la protección de las personas que pongan sus denuncias para evitar represalias.	puedas dar un reporte a las autoridades.				
Educación	en	Proporcionar conocimientos básicos sobre derechos humanos, como la igualdad, derecho a la no discriminación.	Incluir en el currículo contenidos sobre derechos humanos, equidad de género y prevención a la violencia. Fomentar un ambiente de respeto y aceptación a través de actividades extracurriculares.	Proveer un mecanismo que respalde a todos los trabajadores que son víctimas de acoso sexual, garantizando que sus derechos son fundamentales, tanto laborales como personales sean debidamente protegidos y respetados por toda la comunidad educativa.	Departamento de Presentaciones en	Consejería Estudiantil (DECE)	diapositivas, tecnológicos.	recursos	
Intervención Personal Especializado	de	Participación de personal capacitado que ayuden en la identificación, manejo y resolución de situaciones relacionadas con este tipo de conductas.	Designar un equipo profesional (psicólogos, trabajadores sociales, abogados) para abordar casos de acoso y violencia. Proveer apoyo psicológico a las víctimas y a los agresores como parte del proceso de rehabilitación.	Ofrecer un manejo adecuado brindando un apoyo emocional y psicológico impartido por expertos para así poder proteger la salud mental de los trabajadores, garantizando recursos y herramientas para que puedan afrontar la situación.	Departamento de Material didáctico	Consejería Estudiantil (DECE)	(diapositivas)		

Proceso de Manejo de Denuncias

*TABLA XII:
PROCESO DE MANEJO DE DENUNCIAS*

Dimensión/Apartado	Descripción	Actividad	Meta	Responsables	Recursos
Recepción de Denuncias	Proceso formal mediante el cual una persona ha experimentado acoso puede reportar el incidente a la organización.	Las denuncias pueden ser presentadas por estudiantes, padres de familia, docentes o personal administrativo. Se deben recibir de forma confidencial y documentada.	Garantizar que todas las denuncias en base a acoso sexual sean atendidas de manera inmediata, confidencial e imparcial.	Rector/a	Informe de reporte de hecho de violencia
Investigación	Proceso en el cual se recopila, se analiza y se evalúa la información que se ha obtenido en caso de acoso sexual.	Se conformará un comité de investigación que actuará de manera imparcial y objetiva. Las investigaciones deben realizarse en un tiempo razonable y respetando los derechos de todas las partes.	Garantizar que las estrategias implementadas sean efectivas para poder gestionar de mejor manera los riesgos encontrados y así dar un ambiente sano a todos los trabajadores de la institución.	Comisión de Gestión de Riesgos	Fichas de reportes
Resultados y Sanciones	Garantizar que se actúe de manera efectiva conforme a las normativas legales vigentes y organizacionales.	Comunicar los resultados de la investigación a las partes involucradas. Aplicar las sanciones correspondientes según la gravedad de caso, siguiendo las normativas institucionales y legales.	Asegurar que el protocolo sea efectivo y justo en la resolución de los problemas que puedan existir en base a problemas de acoso sexual siguiendo los lineamientos, normativas laborales y éticas.	Distrito Educativo	Informe de reporte de hecho de violencia

Seguimiento	Conjunto de acciones planteadas después de aplicar el protocolo con el único objetivo de monitorear la efectividad de la implementación.	Ofrecer seguimiento a las víctimas para asegurar su bienestar emocional y académico. Evaluar el impacto de las medidas adoptadas y realizar ajustes si es necesario.	Promover un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual, siguiendo las medidas preventivas implementadas en el protocolo.	Departamento de Consejería Estudiantil (DECE)	Informe de reporte de hecho de violencia
--------------------	--	--	---	---	--

Evaluación y Mejora Continua

*TABLA XIII:
EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA*

Dimensión/Apartado	Descripción	Actividad	Meta	Responsables	Recursos
Revisión Periódica	Proceso en el cual se revisa y actualiza de manera continua para que siga siendo efectivo.	Establecer un sistema de evaluación anual del protocolo para identificar áreas de mejora. Incluir retroalimentación de la comunidad educativa en el proceso de revisión.	Asegurar que el protocolo se mantenga actualizado y alineado con los mejores lineamientos para que permita identificar las áreas de mejora para garantizar un ambiente de trabajo seguro.	Comisión de Gestión de Riesgos.	Material didáctico (diapositivas)
Investigación y Actualización	Proceso en el cual el protocolo se asegura que sea efectivo y relevante con las mejores prácticas y con normativas vigentes.	Promover estudios sobre la incidencia de acoso y violencia en el ámbito educativo. Actualizar el protocolo conforme a los hallazgos y las nuevas normativas legales.	Garantizar que el protocolo se mantenga efectivo y alineado con las mejores prácticas, creando un ambiente laboral seguro. Esto involucra revisar de manera continua el protocolo.	Comisión de Gestión de Riesgos. Psicólogo	Material didáctico Protocolo para evitar el acoso sexual

Referencias Bibliográficas

1. López, E. (2022). *Violencia en el contexto escolar: prevención y abordaje*. *Revista de Psicología Educativa*.
2. UNICEF. (2021). *Educación sin violencia: una guía para prevención del acoso escolar y el abuso sexual en entornos educativos*.
3. Acosta, M. (2020). *Acoso sexual en instituciones educativas: un análisis desde la psicología*. *Journal of Educational Psychology*.

Conclusión del Protocolo

La implementación de este protocolo requiere del compromiso y la participación de toda la comunidad educativa. La creación de un ambiente seguro y respetuoso es fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes y la construcción de una sociedad más justa.

Conclusiones

- El presente proyecto de investigación se fundamenta en información de fuentes bibliográficas que sustentan el conocimiento de todos los términos utilizados en esta investigación.
- Se gestionó los riesgos laborales presentes en el plantel en base al decreto 2393 con el fin de eliminar o reducir accidentes en los trabajadores adoptando medidas de prevención para reducir los riesgos presentes en el establecimiento, dando como resultados que existe un 50% de Riesgos Psicosociales en las cuales existen dimensiones con un gran porcentaje de problema como son la Organización del Trabajo (68%), Carga y ritmo de trabajo (61%), Acoso discriminatorio (61%), Acoso sexual (58%).
- Se diseñó un plan de prevención de riesgos con lineamientos necesarios que permita fortalecer la seguridad en el trabajo, con medidas preventivas, donde consta de estrategias, objetivos, actividades, metas, responsables para así poder reducir o mitigar los riesgos psicosociales presentes en la Unidad Educativa.

Recomendaciones

- Se recomienda realizar evaluaciones paulatinas aplicando la nueva normativa (Decreto Ejecutivo 255) con referencia a riesgos laborales presentes en la institución. Identificando factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, el apoyo entre el personal y el estilo de liderazgo que pueden afectar el bienestar psicológico de los trabajadores.
- Promover el trabajo en equipo y fortalecer el apoyo social entre los docentes y el personal administrativo de la institución. Estableciendo programas o actividades que fomenten la unión grupal y la solidaridad entre compañeros.
- Crear un espacio de seguimiento proponiendo reuniones periódicas con los padres de familia para poder así evaluar el progreso de cada estudiante, proponiendo junto a sus representantes posibles soluciones y así el docente tenga mejor organizado su tiempo de trabajo.
- Implementar programas de intervención para apoyar a todo el personal de la Unidad Educativa que puedan estar expuestos a problemas con relación a riesgos psicosociales, proporcionando un fácil acceso a recursos de apoyo psicológico o servicios de salud mental.

Referencias Bibliográficas

- [1] C. Chavez Orozco, *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Riobamba: EÍDOS, 2010.
- [2] B. Echemendía Tocabens, *Definiciones acerca de riesgo y sus implicaciones*, La Habana, 2011.
- [3] S. Unda, F. Uribe, S. Jurado, M. García, H. Tovalín y A. Juárez, «Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios,» *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2017.
- [4] H. Sáez, *La prevención de riesgos laborales dirigida a profesionales de la enseñanza.*, Elche, 2017.
- [5] Ministerio del Trabajo, «Ministerio del Trabajo,» [En línea]. Available: <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-seguridad-en-el-trabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales/#>. [Último acceso: 17 05 2024].
- [6] Organización Internacional del Trabajo, «Organización Internacional del Trabajo,» [En línea]. Available: <https://www.ilo.org/es/ecuador>. [Último acceso: 17 05 2024].
- [7] ISO 45001:2018(es) , «Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.,» [En línea]. Available: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>. [Último acceso: 17 05 2024].
- [8] J. d. L. Toro Toro, R. Comas Rodríguez y F. Castro Sánchez, «NORMATIVA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ECUADOR,» de *Revista Universidad y Sociedad*, 2020, pp. 497-503.
- [9] E. Clemente, «campuseducacion.com,» 16 02 2018. [En línea]. Available: <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/prevencion-riesgos-laborales-centros-educativos/>. [Último acceso: 17 05 2024].
- [10] Guerrero Medina, *Manual de salud ocupacional*, Bogotá: El Manual Moderno, 2017.

- [11] C. Barrueto, Seguridad Ocupacional, Bogotá, 2012.
- [12] Código del Trabajo, Código del Trabajo, Quito, 2013.
- [13] INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, Reglamento general del seguro de riesgos del trabajo. Resolución 741, Quito, 2017.
- [14] Robledo, «DerechoEcuador.com,» 2020. [En línea]. Available: <https://derechoecuador.com/riesgos-del-trabajo-en-la-legislacion-ecuatoriana/>.
- [15] Ramírez, Tejada Betancourt y Peña, Seguridad laboral y salud ocupacional, 2020.
- [16] CÓDIGO DEL TRABAJO, REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, 2016.
- [17] Ministerio de Trabajo y Empleo, REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS, 2010.
- [18] Universidad Carlos III de Madrid, «PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,» 2020. [En línea]. Available: <https://www.uc3m.es/prevencion/riesgos-mecanicos>. [Último acceso: 5 Junio 2024].
- [19] Ministerio de Trabajo y Economía Social, «Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo,» 2021. [En línea]. Available: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-quimicos>. [Último acceso: 5 Junio 2024].
- [20] Universidad la Rioja, «Riesgos Biológicos,» España, 2020.
- [21] CETYS UNIVERSIDAD, «¿Cuáles son los factores de riesgos ergonómicos?,» 14 08 2021. [En línea]. Available: <https://www.cetys.mx/educon/cuales-son-los-factores-de-riesgos-ergonomicos/>. [Último acceso: 5 Junio 2024].
- [22] Universitat de Valencia, «Servicio de Prevención y Medio Ambiente,» 2021. [En línea]. Available: <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/idades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>. [Último acceso: 5 Junio 2024].

- [23] Ramírez Soriano, Prevención de riesgos laborales, Barcelona: Marge Books, 2020.
- [24] R. Trujillo Mejía, Seguridad Ocupacional, Bogotá, 2012.
- [25] Prevención de Riesgos Laborales, «Prevención de riesgos laborales.com,» 2017. [En línea]. Available: <http://www.prevencionderiesgoslaborales.com/plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>.
- [26] Decisión 548, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cartagena: Colombia, 2004.
- [27] Constitución del Ecuador, Gestios de riesgos - Sección Novena, Montecristi, 2008.
- [28] Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo., 2010.
- [29] C. L. Escudero Sánchez y L. A. Cortez Suárez, Técnicas y métodos cualitativos para la, vol. 1, Machala: UTMACH, 2018.
- [30] UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ, «Plan Estratégico Institucional,» UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ, Ibarra, 2018.
- [31] Ministerio del Trabajo, Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, Quito, 2018, pp. 1-28.
- [32] MINISTERIO DEL TRABAJO, Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, Quito, 2018.
- [33] X. Pladevall, «ACCIÓPREVENTIVA,» [En línea]. Available: <https://www.acciopreventiva.com/liderazgo-preventivo/#:~:text=Implica%20a%20la%20cadena%20de,dentro%20y%20fuera%20del%20trabajo..> [Último acceso: 29 05 2024].

Anexos

ANEXO I: FORMATO ENCUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
INGENIERÍA INDUSTRIAL
CUESTIONARIO SOBRE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOSÉ MIGUEL LEORO
VÁSQUEZ.

El Riesgo Laboral es todo suceso que pueda poner el peligro a los trabajadores como a los empleados de una empresa, causando daños físicos o psicológicos.

Tipos de Riesgos Laborales:

En Ecuador, de acuerdo con la ley y a la historia clínica que el médico ocupacional de la empresa debe presentar al Ministerio de Salud Pública para informar un accidente laboral, se identifican seis tipos de riesgos laborales:

- Físico: son riesgos ocasionados por temperaturas altas o bajas, radiación ionizante o no ionizante, ruido, vibración, iluminancia, ventilación, fluido eléctrico.
- Mecánico: incluye atrapamiento entre máquinas, superficie u objetos, caída de objetos, caídas al mismo o diferente nivel, contacto eléctrico, contacto con superficies de trabajo, proyección de partículas, proyección de fluidos, pinchazos, cortes, atropellamientos por vehículos o choques.
- Químico: son producidos por sólidos, polvos, humos, líquidos, vapores, aerosoles, neblinas o gases.
- Biológico: son los virus, bacterias, parásitos, exposición a vectores o exposición a animales selváticos.
- Ergonómico: estos se dan por el manejo manual de carga, movimientos repetitivos, posturas forzadas, trabajos con PVD (trabajadores que pasan una parte importante de su jornada laboral en un equipo con pantalla de visualización de datos).
- Psicosocial: se produce cuando hay monotonía del trabajo, sobrecarga laboral, minuciosidad de la tarea, alta responsabilidad, autonomía en la toma de decisiones, supervisión y estilos de dirección deficiente, conflicto de roles, falta de claridad en las funciones, incorrecta distribución del trabajo, turnos rotativos, relaciones interpersonales, inestabilidad laboral.

ENCUESTA

1. ¿Qué rol cumple en el establecimiento educativo?

() Docente

() Administrativo

2. Sexo

() Masculino

() Femenino

3. Con respecto a la introducción sobre los tipos de riesgos laborales, ¿Cuál cree que es el riesgo más recurrente en la unidad educativa?

() Físico

() Mecánico

() Químico

() Biológico

() Ergonómico

() Psicosocial

4. Según el tipo de riesgo seleccionado en la pregunta anterior, ¿identifique cuál es el factor (causa) por el cual lo eligió expuestos en la introducción?

5. ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes laborales?

ANEXO 2: APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Lugar: Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez / Bloque 1

Fecha: 16/04/2024

ANEXO 3: APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Lugar: Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez / Bloque 1

Fecha: 16/04/2024

ANEXO 4: APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Lugar: Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez / Bloque 1

Fecha: 16/04/2024

ANEXO 5: FORMATO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
INGENIERÍA INDUSTRIAL

ENTREVISTA REALIZADA A LA RECTORA DE LA UNIDAD
EDUCATIVA JOSÉ MIGUEL LEORO VÁSQUEZ.

1. Según su punto de vista el centro educativo se maneja con todas las normas de seguridad tanto en infraestructura como en prevención de riesgos laborales.
2. Han tomado en cuenta dentro de la institución educativa, aplicar normativas para evitar riesgos laborales.
3. En todo el tiempo de su gestión administrativa se han realizado planes de contingencia para la prevención de riesgos.
4. Que acciones tomaría usted en caso de alguna catástrofe dentro del plantel educativo.
5. La Unidad Educativa se encuentra preparada para prevenir accidentes dentro de las instalaciones del plantel.

ANEXO 6: APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Lugar: Rectorado de la Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez / Bloque 2

Fecha: 16/04/2024

ANEXO 7: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

 					
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
Instrucciones para completar el cuestionario:					
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.					
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.					
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.					
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.					
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.					
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.					
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.					
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.					
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.					
Muchas gracias por su colaboración					
DATOS GENERALES					
ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:				
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Administrativa:	Operativa:		
		Ninguno	Técnico / Tecnológico		
		Educación básica	Tercer nivel		
		Educación media	Cuarto nivel		
		Bachillerato	Otro		
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años	11-20años		
		3-10años	Igual o superior a 21 años		
		16-24 años	44-52años		
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34años	Igual o superior a 53 años		
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena	Afro - ecuatoriano:		
		Mestizo/a:	Blanco/a:		
		Montubio/a:	Otro:		
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:	Hombre:		
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				

44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

ANEXO 8: APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN



Lugar: Unidad Educativa José Miguel Leoro Vásquez / Bloque 2

Fecha: 09/05/2024

ANEXO 9: APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN



Lugar: Inspección de la Unidad Educativa José Migue Leoro Vásquez / Bloque 2

Fecha: 09/05/2024