



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE INGENIERÍAS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA:

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Magíster en Seguridad, Salud e Higiene Industrial.

Autora

Ing. Sharon Pamela García Vega

Tutor

Mgtr. Chanatasig Rubio Alexis
Sebastián

AMBATO– ECUADOR

2026

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Sharon Pamela García Vega, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.”, como requisito para optar al grado de Magíster en Seguridad, Salud e Higiene Industrial y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato a los 22 días del mes de mayo de 2026, firmo conforme:

Autor: Ing. Sharon Pamela García Vega

Firma:

Número de Cédula: 2100297742

Dirección: Sucumbíos, Nueva Loja, Lago Agrio.

Correo Electrónico: shary.gar@gmail.com

Teléfono: 0981755869

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Titulación “IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA” presentado por Sharon Pamela García Vega, para optar por el Título Magíster en Seguridad, Salud e Higiene Industrial.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Examinadores que se designe.

Ambato, 22 de mayo del 2026

.....
Mgtr. Chanatasig Rubio Alexis Sebastián

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 22 de mayo del 2026

.....

Ing. Sharon Pamela García Vega

2100297742

AUTORA

APROBACIÓN DE EXAMINADORES

El Trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, previo a la obtención del Título de Magíster en Seguridad, Salud e Higiene Industrial, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Titulación.

Ambato, 22 de mayo del 2026

.....

Ph.D. Jorge Luis Buele León

EXAMINADOR

.....

M.Sc. Elsa Alexandra Chiquitarco Aguayo

EXAMINADORA

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a mi padre, Walter, por ser la persona que más ha creído en mí y en mis capacidades, por confiar en mí de manera incondicional. A mi madre, Sarita Vega, por ser la persona que más paciencia y amor me ha brindado, gracias por cuidar de mi hijo mientras yo me esforzaba en mis estudios. A mis hermanas, espero ser un ejemplo para seguir, y que siempre imiten lo mejor de mí. A mi pequeño Ibrahim, todos mis logros son por ti y para ti, hijo mío, eres mi mayor inspiración y motivación.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios, por permitirme vivir y disfrutar del amor y de la compañía de mis padres y hermanos, por bendecirnos con salud y darnos la oportunidad de ser mejores personas cada día.

Agradezco profundamente a mi papá y a mi mamá, por ser los pilares de mi vida, por brindarme apoyo y por guiar mi camino siempre.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	1
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	3
APROBACIÓN DE EXAMINADORES.....	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE IMÁGENES	9
ÍNDICE DE ANEXOS.....	10
RESUMEN EJECUTIVO	11
ABSTRACT	12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Introducción	13
Antecedentes	18
Justificación.....	20
Objetivos	22
Objetivo General:	22
Objetivos Específicos:.....	22

CAPÍTULO II

INGENIERÍA DEL PROYECTO

Diagnóstico de la situación actual de la empresa	24
Área de estudio.....	39
Modelo operativo	39
Desarrollo del modelo operativo.....	41

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS

Presentación de la propuesta	43
Resultados esperados	47
Cronograma de actividades	47
Análisis de costos	59

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA Y RESULTADOS OBTENIDOS

Proceso de Ejecución	61
Resultados obtenidos.....	65
Evaluación de la ejecución.....	67

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	70
Recomendaciones.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Riesgos Psicosociales.....	19
Tabla No. 2: Distribución IEBYSA	27
Tabla No. 3: Nivel de instrucción – Cargos de evaluación de riesgo.....	29
Tabla No. 4: Antigüedad - Distribución IEBYSA.	30
Tabla No. 5: Edad del colaborador.....	31
Tabla No. 6: Autoidentificación étnica.	32
Tabla No. 7: Sexo del trabajador.....	32
Tabla No. 8: Resultado global - Riesgo psicosocial.....	33
Tabla No. 9: Hallazgos críticos de riesgos psicosociales para docentes.	38
Tabla No. 10: Curva S – Descriptivo para uso en conjunto con el cronograma propuesto.....	59
Tabla No. 11: Estudio de confiabilidad estadística - Unidad Educativa	65
Tabla No. 12: Resultado dimensión a dimensión del riesgo - IEBYSA	65
Tabla No. 13: Cura S – Descriptivo para Plan de Mejora.....	67

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen No. 1: Ubicación de la Unidad Educativa - IEBYSA.	25
Imagen No. 2: Organigrama estructural y funcional.....	26
Imagen No. 3: Acciones de los colaboradores frente a la gestión de seguridad y salud.	28
Imagen No. 4: Riesgo psicosocial - Dimensión.	35
Imagen No. 5: Análisis psicosocial (Riesgo Alto) – Nivel de Impacto.....	36
Imagen No. 6: Análisis psicosocial (Riesgo Medio) – Nivel de Impacto	37
Imagen No. 7: Modelo operativo.	40
Imagen No. 8: Curva S – Evolución presupuestaria de las 12 actividades del descriptivo.....	60
Imagen No. 9: Análisis de impacto del riesgo psicosocial en docentes	68
Imagen No. 10: Curva S – Evolución presupuestaria del Plan de Mejora	69

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.- Instrumento de valoración del riesgo del Ministerio del Trabajo Ecuador	1
Anexo 2.- Ponderación según resultados obtenidos de la toma del instrumento del Ministerio de Trabajo	5
Anexo 3.- Evidencias de Seguimiento de Seguridad y Salud de Riesgos Psicosociales y Validación de fiabilidad estadística de los datos para MDT	7
Anexo 4.- Instrumento de evaluación de impacto de programa de mitigación de riesgos	10
Anexo 5.- Protocolo	12

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL

TEMA: IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

AUTORA: Ing. Sharon Pamela García Vega

TUTOR (A): Ing. Chanatasig Rubio Alexis
Sebastián

RESUMEN EJECUTIVO

Los riesgos psicosociales en los docentes son afectaciones que inciden en la parte mental, psicológica y social e incluso son susceptibles dentro de las relaciones comunicativas de él con el entorno educativo. Cuyo riesgo descrito ha sido identificado en la Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA (objeto del presente desarrollo). El objetivo general del estudio es la implementación de un plan de prevención de riesgos psicosociales focalizados en los educadores de la unidad educativa. El estudio utiliza una metodología híbrida propuesta; uso instrumento de valoración de riesgo del Ministerio de Trabajo del Ecuador con la técnica de análisis documental y modelo operativo. El estudio identificó el 52% al riesgo medio promedio de la carga y ritmo de trabajo producto de la saturación de labores extras (n=27 docentes) y un 65% promedio de riesgos altos. El desarrollo de la solución integró un cronograma integral de 12 actividades y estrategias del plan de acción adecuadas al Programa de prevención de riesgo psicosocial y protocolo frente a la discriminación. La atención de riesgos psicosociales es uno de los factores normados de regulación para Centros educativos, como tal, propuestas enriquecedoras académicas como esta permiten un aporte vinculable.

DESCRIPTORES: Gestión educacional, seguridad en el trabajo, profesor especializado, Ministerio.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF ENGINEERING

MASTER'S DEGREE IN SECURITY, HEALTH AND INDUSTRIAL HYGIENE

AUTHOR: GARCIA VEGA SHARON PAMELA

TUTOR: CHANATASIG RUBIO ALEXIS SEBASTIAN

THEME

IMPLEMENTATION OF A PSYCHOSOCIAL RISK PREVENTION PLAN FOR TEACHERS IN
AN EDUCATIONAL INSTITUTION

ABSTRACT

Psychosocial risks for teachers are conditions that affect their mental, psychological, and social well-being, and can even impact their communication within the educational environment. This type of risk has been identified at the “Amazonas IEBYSA” Private Educational Unit (the subject of this study). The primary objective of this study is to implement a psychosocial risk-prevention plan focused on educators at this educational unit. The study employs a proposed hybrid methodology that combines a risk assessment tool from the Ecuadorian Ministry of Labor with document analysis and an operational model. The study identified a 52% average risk of medium workload and pace resulting from the saturation of extra tasks (n=27 teachers) and a 65% average risk of high workload. The solution developed integrated a comprehensive schedule of 12 activities and action plan strategies aligned with the Psychosocial Risk Prevention Program and the protocol against discrimination. Addressing psychosocial risks is a regulated factor for educational institutions; therefore, enriching academic proposals such as this one makes a relevant contribution.

KEYWORDS: educational management, Ministry, specialized teacher, workplace safety.



CAPÍTULO I

Introducción

La salud ocupacional es un asunto de interés mundial de especial relevancia en la actualidad. Esto se debe a que tanto las personas como las instituciones están tomando mayor conciencia sobre la necesidad de crear entornos saludables para los trabajadores. Así, asumen la responsabilidad de garantizar que estos puedan desempeñarse en un ambiente laboral sano y seguro, lo cual es esencial para su bienestar y productividad. En este contexto, es oportuno destacar que la seguridad laboral no solo se limita al estudio de riesgos a manera de prevención, sino que también abarca aspectos psicosociales de los trabajadores, considerando factores tanto organizacionales como sociales y cómo estos inciden —o no— en su salud mental. Por ello, actualmente se reconocen lineamientos de seguridad cuyos pasos predeterminados son: la identificación, la valoración y el control de estos riesgos; reconociendo su impacto en su propia vida laboral y en el funcionamiento de las organizaciones.

Entre los riesgos existentes para los trabajadores se encuentran aquellos que tienen cierta incidencia en relación con su salud física y mental, estos últimos son conocidos como riesgos psicosociales. Para la Organización Mundial de la Salud “el 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental” (1) . Las causas son diversas y dependen del contexto laboral en el que se desarrolle un trabajador, entre estas se encuentran:

La interacción entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral (1)

“A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad” (1) . Los riesgos psicosociales inciden en afectaciones negativas para la salud mental, el desempeño profesional y la calidad de vida de las personas. Los factores que influyen en lo descrito son la sobrecarga, el estrés laboral, el acoso, la fatiga emocional y el desequilibrio laboral/personal.

En la nación ecuatoriana, el ente regulador Ministerio de Trabajo (MDT) tiene un programa de prevención de los riesgos descritos, con ello, una guía de usuario y una guía para su implementación. El objetivo del desarrollo mencionado se detalla en “prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores” (2). De manera que se puede evidenciar una base desde las instituciones gubernamentales por abordar problemas laborales, que a la larga agobian a la economía social.

Los trabajadores más propensos a riesgos psicosociales se encuentran en aquellos del sector salud, como médicos, enfermeras y paramédicos; los del sector educativo, incluyendo docentes y auxiliares como maestras sombra; los que interactúan directamente con el público en servicios al cliente; y en general, aquellos cuyas labores requieren la toma de decisiones o el logro de consensos colectivos para tener el mejor desempeño efectivo de sus roles.

El ámbito educativo por parte del Ministerio de Educación (MINEDUC) tiene el programa ‘Educar es Prevenir’, sin embargo, tiene mayor enfoque en los estudiantes, ya que tiene como propósito “generar entornos educativos protectores para la garantía de los derechos de las y los estudiantes y el fortalecimiento de un proceso de enseñanza-aprendizaje que aporte a las habilidades para la vida y desarrollo humano integral” (2). Dado que el sector de la educación es un sector amplio, el tratamiento de temas relacionados con los riesgos psicosociales debería abarcar no solo a los estudiantes, sino también a los docentes, quienes son los responsables de la articulación de todo el proceso educativo en los centros de aprendizaje.

Entre las causas que exponen a los docentes a los riesgos psicosociales están: la gran carga horaria que conlleva su trabajo, ya que este va más allá de las aulas, las exigencias emocionales del rol docente, la falta de apoyo institucional y de los representantes/tutores de los estudiantes y las dificultades en la gestión de situaciones fortuitas que suelen presentarse en el desarrollo de su trabajo diario. Todo lo descrito puede provocar complicaciones en la salud mental del profesorado.

El aumento de exigencias del contexto laboral, las reestructuraciones y cambios, las dificultades para adaptarse a situaciones dinámicas, la falta de apoyo social, la inseguridad en el empleo, la conciliación de la vida personal con la laboral, entre otros. Los factores laborales generan muchas reacciones de ansiedad que pueden manifestarse como estrés, agotamiento, irritabilidad o depresión (5).

De manera que los docentes pueden experimentar afectaciones de la salud mental y emocional, estado de salud crucial para su ocupación diaria, ya que trabajan con grupos humanos en proceso de formación física, mental y emocional. Por lo tanto, es fundamental considerar relevante el tema de la estabilidad emocional de los docentes y la identificación de los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son de extrema importancia, porque normalmente son asintomáticos de origen emocional, y no llegan a experimentar síntomas evidentes en sus primeras fases, generalmente tratadas como pequeños desórdenes de estrés, pérdida de sueño o de apetito, fatiga moderada que son tratadas por médicos generales (2). Pero cuando llegan a nivel de especialistas como psicólogos o psiquiatras, la enfermedad está desarrollada y requiere de tratamiento largo, que debe ser llevado con discreción social porque la opinión pública las relaciona con desequilibrios de facultades mentales sujetas a discriminaciones.

Por ende, la identificación e intervención oportuna es clave para evitar que estos riesgos reduzcan la eficiencia de una persona en su trabajo y así en distintas áreas de su vida, con énfasis en trabajos que tienen bajo su responsabilidad el bienestar de un grupo humano por un largo periodo de tiempo, lo cual puede generar un desgaste físico, mental y emocional en la persona trabajadora.

Las implicaciones del desarrollo de los riesgos psicosociales del presente estudio podrían tener consecuencias como la disminución de su rendimiento profesional hasta la recesión o deserción laboral. Por ello, es fundamental que las instituciones educativas se preocupen por tener un Plan para la Previsión, Atención y Seguimiento de estos casos.

La falta de un protocolo estructurado en la Unidad Educativa Particular Amazonas implica que no existen mecanismos formales para detectar a tiempo situaciones de riesgo, ni estrategias concretas para afrontarlas y mitigarlas. Por ejemplo, no se han implementado programas institucionales como las pausas activas, sesiones de apoyo psicológico, talleres de manejo de estrés u otras iniciativas orientadas a cuidar la salud mental y emocional del personal docente. Esta situación puede derivar en consecuencias adversas, tales como la disminución de la motivación y la productividad, así como problemas de convivencia y relación dentro del equipo de trabajo.

Por lo ya expuesto, se evidencia la implementación de un Plan de riesgos psicosociales para los docentes de la Unidad Educativa, dado que es esencial para el bienestar y desempeño laboral de los educadores y así contribuir a un entorno educativo más saludable y productivo. Con ello, la Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA no solo fortalecerá su responsabilidad en temática de seguridad laboral, sino que también, garantizará un clima laboral más sano, efectivo y sostenible en el tiempo.

Antecedentes

El Instituto de Educación Básica y Superior Amazonas (IEBYSA) fue establecido el 10 de julio de 1997 a través del Acuerdo Ministerial N. 00100-039 que emitió la División de Planeamiento de la Dirección Provincial de Educación y Cultura Hispana en Sucumbíos, como respuesta al requerimiento de educar a los estudiantes con un alto nivel académico.

El primer ciclo escolar comenzó en 1997-1998, con un número total de 24 alumnos distribuidos así: seis cursando el segundo año, cinco el octavo, uno el primero de bachillerato y doce el primer año de Educación Básica. De este, en el año 2001 se le hace entrega a la nación de la primera promoción de graduados: dieciséis estudiantes con una sólida formación en computación.

La institución tiene 28 años, ha demostrado un claro compromiso con la formación y seguridad de su personal docente a través de capacitaciones y actividades orientadas al crecimiento y desarrollo profesional. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la institución no cuenta con un protocolo específico para el estudio de riesgos psicosociales para particularmente la planta docente.

Esta situación se vuelve especialmente relevante al considerar que, tanto a nivel sectorial como nacional, existen marcos normativos y programas que resaltan la relevancia de abordar los riesgos psicosociales en la institución. El MDT ha desarrollado un programa y una guía del tratamiento de los riesgos psicosociales, aplicables a cualquier tipo de institución, orientados a estudiar las condiciones laborales de los trabajadores (4). Estas directrices demuestran la existencia de un marco legal que sugiere y en muchos

casos exige la implementación de mayores estrategias para la gestión del tipo de riesgos organizacionales estudiados, incluida la educativa.

Sin embargo, a pesar de estas recomendaciones y lineamientos dispuestos por los organismos gubernamentales, la Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA aún no ha desarrollado un protocolo específico para la gestión del tipo de riesgos descritos en el estudio. Esta brecha evidencia la necesidad de que la institución adopte y adapte tanto las políticas como los programas propuestos por las autoridades competentes, con el fin de garantizar entornos laborales realmente seguros e integrales para la comunidad educativa.

En cuanto a la definición del término riesgos psicosociales dentro del ámbito educativo para los educadores y de su contexto, se realiza a continuación una revisión sistemática. La técnica permite generar una agrupación orientativa de otros autores en referencia al tema tratado dentro de una matriz y de reconocimiento de producciones científicas, de ellos, papers, libros científicos de influencia e importancia académica (1). Con lo descrito, en Tabla No. 1, se detallan los resultados de la búsqueda dentro de motores de búsqueda en relación con la meta del estudio.

Tabla No. 1:

Resultado búsqueda sistemática – Riesgos Psicosociales

Autores	Año	Contribución relevante
Douelfiqar et al. (3)	(2023)	Este tipo de riesgo afecta al aspecto mental, psicológico y social dentro del bienestar laboral educativo y de su contexto dentro de la organización.
Múnera-Palacio, et al. (7)	(2013)	Las características del entorno laboral que se contempla en este tipo de riesgo afectan a la salud y del bienestar inherente del educador frente al proceso de enseñanza-educativo.
García-González et al. (4)	(2020)	Para los educadores dentro de los riesgos descritos es relevante: (1) el estudio de la demanda social y la intensidad de sobrecarga laboral, (2) la limitada autonomía, (3) el insuficiente reconocimiento dentro de jerarquía, (4) aislamiento, entre otros.

Autores	Año	Contribución relevante
Jégo y Guillo (6)	(2016)	El riesgo mencionado tiene como afectación dentro de la susceptibilidad de las relaciones con las personas y de su entorno frente al estudio de los posibles peligros.
Egas Loor et al.	(2024)	Dentro del riesgo se produce frente a las interacciones de los educadores y del ecosistema educativo, por el cual, se incluye desde el contexto familiar del propio representante hasta la carga laboral cuyos efectos son de manejo psicosocial
Lepez, et al. (7)	(2022)	La exposición de este tipo de riesgos aumenta la amenaza de inferencia en la integridad del docente cuya relación se define no solo con el desempeño sino también con el compromiso disciplinar e institucional.
Andrisano Ruggieri (2)	(2020)	El riesgo laboral descrito se define inherente de las características subjetivas del propio trabajador, con ello, su tratamiento ante la interacción con el medio laboral
Arroyo et al. (3)	(2022)	El manejo de este tipo de riesgos corresponde a un análisis cuyo efecto es en la productividad educativa bajo niveles de identificación, con ello, la gestión y/o mitigación a favor de evitar peligros
Elaborado por: Sharon García, (2025)		

Fuente: Búsqueda bibliográfica en motor académico de Semantic Scholar

Justificación

La implementación de un Plan para la prevención de riesgos psicosociales en docentes es fundamental para abordar un problema que afecta no solo a los educadores, sino también a la Unidad Educativa en su conjunto. Los docentes son pilares esenciales en el proceso educativo, ya que su bienestar emocional y mental es crucial para garantizar un ambiente y condiciones favorables para el aprendizaje. Sin embargo, el aumento de las exigencias laborales que se afrontan diariamente, como la carga horaria, las exigencias de los padres de familia y cambios en la malla curricular pueden llevar a un deterioro significativo de su salud mental, influyendo de manera inmersiva en su rendimiento e inherentemente de la calidad educativa que ofrecen.

Adicionalmente, es importante resaltar que los riesgos psicosociales suelen ser asintomáticos o casi imperceptibles en sus primeras fases, como suele suceder con las

afecciones a nivel mental y emocional, lo que dificulta su detección temprana. Por ende, una intervención oportuna puede no solo mejorar la salud de los docentes, sino también prevenir consecuencias más severas como el agotamiento profesional o incluso la deserción laboral, por ello, la creación de un plan preventivo permitirá identificar, mitigar o prevenir estos riesgos para evitar problemas críticos a futuro.

La importancia de este tipo de programas también radica en su alineación con las políticas educativas nacionales e internacionales. La OMS a nivel internacional, a nivel nacional el Ministerio de Trabajo, entre otras entidades, han promovido iniciativas para mejorar las condiciones laborales dentro del ámbito educativo. De lo cual, el implementar un plan específico para docentes contribuiría en el cumplimiento con estas directrices como en el fortalecimiento del compromiso institucional hacia el bienestar integral del personal educativo.

El desarrollo y el seguimiento del Plan para el programa de este tipo de riesgos beneficiará, en primer lugar, al personal docente de la institución, al brindarles herramientas y estrategias que favorezcan su bienestar emocional, mental y físico. Al reducir la incidencia de factores de riesgo, los docentes podrán desempeñar sus actividades de manera saludable y equilibrada, con ello la mejora de sus habilidades, motivación, y calidad de vida laboral.

Indirectamente, los estudiantes también serán beneficiados, ya que la satisfacción y estabilidad del profesorado impacta positivamente en los procesos de aprendizaje. Un docente que se siente respaldado y cuidado en su ambiente laboral puede dedicarse con mejor predisposición a sus labores pedagógicas, generando ambientes adecuados para la comunidad educativa (15). Por lo tanto, la institución educativa, en su conjunto, sale

fortalecida al propiciar una comunidad académica más unida y orientada al bienestar integral de todos sus integrantes.

En cuanto a la factibilidad de la implementación del Plan, la Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA cuenta con algunos recursos e infraestructura necesarios para poner en marcha las actividades propuestas. La institución dispone de instalaciones deportivas, aulas equipadas con material didáctico y áreas adecuadas para el desarrollo de talleres, entre otras dinámicas preventivas orientadas al bienestar docente.

Además, los horarios vespertinos, al finalizar la jornada escolar, podrían ser una alternativa conveniente para aplicar estrategias como las pausas activas, charlas de sensibilización y ejercicios de relajación, mediante una planificación adecuada, precautelando no interferir con las labores académicas diarias, las instalaciones de la institución pueden favorecer al desarrollo de actividades individuales/grupales destinadas al manejo de estos riesgos, lo que hace factible la aplicación de un programa preventivo de riesgos y su potencial para integrarse en la rutina institucional.

Objetivos

Objetivo General:

Implementar un plan para la prevención de riesgos psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Particular Amazonas.

Objetivos Específicos:

- Analizar la literatura existente sobre los riesgos psicosociales en docentes y las principales fuentes de estrés y riesgo psicosocial en el entorno educativo.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral docente de la Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA mediante el uso de herramientas de análisis cualitativo y cuantitativo.

- Diseñar un plan de intervención para mitigar los riesgos más importantes y mejorar las condiciones laborales en el sector educativo. (Acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia, salud autopercebida)
- Ejecutar un plan para la prevención de riesgos psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.
- Evaluar la efectividad del plan implementado mediante el análisis de indicadores sobre el bienestar y condiciones del entorno laboral docente.

CAPÍTULO II

INGENIERÍA DEL PROYECTO

Diagnóstico de la situación actual de la empresa

Identificación de la institución

La Unidad Educativa es considerada como un centro de educación de alta calidad académica acreditada, comprometido con el desarrollo regional y nacional, en permanente interacción institucional y con otros actores sociales. Instructora de alumnos con fundamentos humanísticos y científico-técnicos que valoran la cultura, el género, el medio ambiente, las prácticas y conocimientos populares; capaces de desempeñar para el avance de la sociedad.

La institución tiene 580 alumnos en sus diversos niveles de formación, que van desde el subnivel 1 de Educación Inicial hasta el Bachillerato General Unificado. La planta docente de la Unidad Educativa está compuesta por 37 profesores, además de 4 trabajadores administrativos y 5 auxiliares.

La Unidad Educativa puesta a estudio, se encuentra ubicada dentro de Lago Agrio, cantón de Sucumbíos, sector nororiental del país ecuatoriano, de ello, en la Imagen No. 1 se ilustra el mapa geográfico con la ubicación precisa.

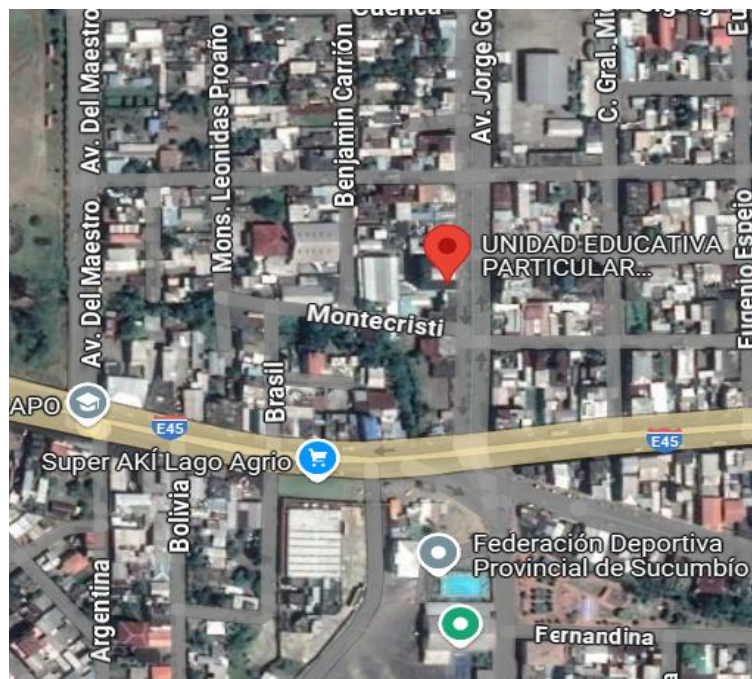


Imagen No. 1:
Ubicación de la Unidad Educativa - IEBYSA.

Fuente: Google Maps, (2024)

Datos de la institución

Institución: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

Dirección: Provincia: Sucumbíos. Cantón: Lago Agrio. Parroquia: Lago Agrio. Av. Circunvalación y Montecristi.

Teléfono: (06) 283-0143

E-mail: secretaria@iebysa.edu.ec

Planificación Estratégica

Misión

Educar a los talentos y profesionales del futuro.

Visión

Ser reconocida como la Unidad Educativa líder en la provincia de Sucumbíos, con alto prestigio, con infraestructura al servicio de la sociedad y tecnología vanguardista.

Objetivos Educativos

1. Desarrollo Integral: Fomentar el desarrollo completo de los alumnos, incluyendo áreas sociales, académicas y emocionales.
2. Excelencia Académica: Fomentar la excelencia académica mediante las metodologías de enseñanza innovadoras y el uso de recursos educativos actualizados.
3. Pensamiento Crítico: Desarrollar habilidades de este tipo de pensamiento para resolver problemas, para que el estudiante pueda enfrentar desafíos futuros.
4. Competencias Digitales: Integrar tecnologías digitales con el propio proceso de enseñanza-aprendizaje, fortaleciendo esta habilidad.
5. Valores y Ética: Inculcar valores, responsabilidad social, promoviendo un ambiente de respeto y colaboración.

Organigrama estructural y funcional

La filosofía de trabajo, como su gestión de manejo de la planta general de los colaboradores con la alta dirección y control administrativo, se detalla en la Imagen No. 2 dada la ubicación de cada rol cuya necesidad es la satisfacción del padre del estudiante.

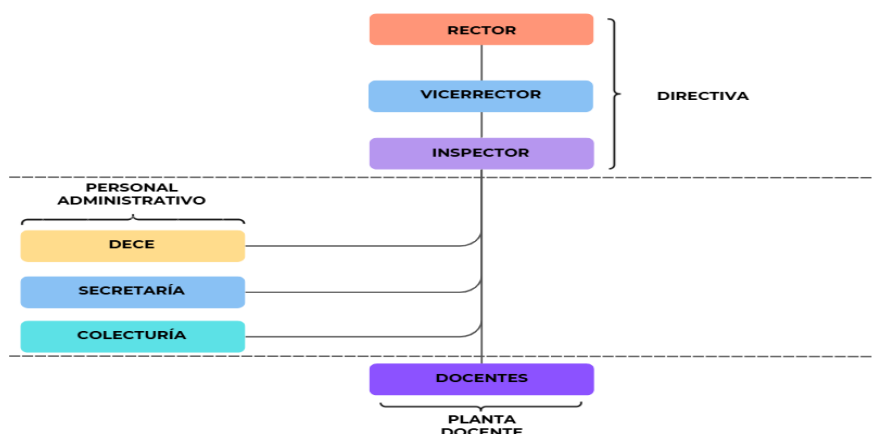


Imagen No. 2:
Organigrama estructural y funcional.

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

Dentro de los roles como de la distribución laboral para cada colaborador se detalla en Tabla No. 2, como también la cantidad de personas requeridas para realizar la operación y garantía de Educación de grado colegial estudiado.

Tabla No. 2:

Distribución IEBYSA

DIRECTIVOS		
Función Macroproceso	Puesto de trabajo	Número de personas
Gestión directiva	Rectora	1
	Vicerrector	1
	Inspector	1
Gestión administrativa	Psicóloga	1
	Secretaria	1
	Colectora	1
Gestión educativa	Educación Inicial	5
	Educación General Básica	17
	Bachillerato	5
TOTAL		33

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

Gestión Directiva

Dentro de este macroproceso, se gestionan todas las actividades relacionadas con la dirección y liderazgo, toma de decisiones y la supervisión general de todo el personal.

Gestión Administrativa

En este macroproceso, se incluyen las funciones administrativas y de apoyo que garantizan el funcionamiento documental y de administración, como la gestión de recursos, finanzas y documentación de soporte para la Alta Dirección y la planta docente.

Gestión Educativa

Para este macroproceso, se encuentran las actividades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje; la planta docente cumple con un papel relevante en el desarrollo académico y formativo de la comunidad estudiantil.

La situación actual del Centro Educativo, respecto a la gestión de la seguridad laboral no es óptima, ya que, no se han implementado metodologías para identificar factores y riesgos psicosociales en la planta docente. Esto puede tener consecuencias negativas para el bienestar del personal, por consiguiente, afectar en el ambiente educativo en general. Conforme al decreto 255 emitido el 2 de mayo de 2024 en Imagen No. 3 se describen los deberes de los empleadores en relación con la seguridad laboral.

- 1) Elegir a los encargados de la seguridad laboral, conforme a lo dictado en este Reglamento, asegurando la autonomía de sus tareas.
- 2) Detectar riesgos, valorar y gestionar los riesgos en el trabajo.
- 3) Formar e instruir a los empleados acerca de las acciones a implementar de protección como prevención.
- 4) Asegurar la administración completa de la salud de los empleados.
- 5) Supervisión y evaluación de las condiciones laborales y de salud.
- 6) Implementar y poner en marcha un sistema de respuesta ante emergencias originado por amenazas naturales y peligros de origen humano.
- 7) Conservar registros, documentación y comunicación de los datos relacionados de los puntos anteriores
- 8) Analizar los incidentes laborales y la supuesta presencia de enfermedades laborales;
- 9) Asegurar la ejecución del proceso de rehabilitación, recuperación y reincorporación al trabajo para los colaboradores que experimentaron un accidente laboral y/o enfermedad laboral.
- 10) Asegurar específicamente la salvaguarda de grupos de atención prioritaria —vulnerables—.

Imagen No. 3:

Acciones de los colaboradores frente a la gestión de seguridad y salud.

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Ministerio de Trabajo (2024)

Datos sociodemográficos

Datos Generales

Nivel más alto de instrucción

Dentro de la instrucción formal por parte del equipo docente, por la cual, se realiza el estudio de riesgos psicosociales (se exceptúan roles de Gestión directiva, Gestión administrativa) en Tabla No. 3 se cuantifica a las personas por la columna de ‘Frecuencia’ por la instrucción máxima alcanzada.

Tabla No. 3:

Nivel de instrucción – Cargos de evaluación de riesgo

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	2	7%
Técnico/Tecnológico	1	4%
Tercer nivel	19	70%
Cuarto nivel	5	19%
TOTAL	27	100%

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

En la tabla descrita, se identifica la instrucción que presentan los docentes del centro de estudio, la mayoría de ellos, 19 encuestados (70%), posee un nivel de instrucción del tercer nivel, esto sugiere un alto nivel de formación y preparación para impartir clases a los diferentes niveles educativos de la institución.

La Unidad Educativa también cuenta con personal que ha continuado con sus estudios, alcanzando así un 19% de los encuestados (5 docentes) que cuentan con un cuarto nivel de instrucción. De los demás encuestados, 2 docentes tienen un nivel de instrucción de bachillerato (7%) y 1 docente con nivel técnico/tecnológico (4%).

Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución

De la misma forma, al identificar la cantidad de docentes que laboran dentro de la Unidad educativa se agrupan en 4 grupos dentro de la Tabla No. 4, por su edad.

Tabla No. 4:

Antigüedad - Distribución IEBYSA

Años	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 2	17	63%
De 3 a 10	3	11%
De 11 a 20	5	19%
De 21 o más	2	7%
TOTAL	27	100%

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

De la tabla descrita, se puede observar en la tabla de antigüedad que, la Unidad Educativa cuenta con un 63% de personal contratado recientemente, esto podría indicar una alta rotación de personal o una fase de crecimiento de la institución. El 11% de los trabajadores han trabajado de 3 a 10 años, el 19% de 11 a 20 años y solo el 7% restante cuenta con una experiencia laboral igual o mayor a 21 años.

Edad del trabajador

Dentro de los grupos de edad desarrollados dentro de la planta docente, dentro de la Tabla No. 5 se dividen en 5 grupos diferentes para considerar la cantidad de mayor concentración en cuanto a la edad de la gestión docente-educativa.

Tabla No. 5:

Edad del colaborador

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 16 a 24	3	11%
De 25 a 34	16	59%
De 35 a 43	1	4%
De 44 a 52	5	19%
De 53 o más	2	7%
TOTAL	27	100%

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

La presente tabla indica la distribución del personal docente por edades, siendo el grupo predominante los colaboradores que se encuentran en el rango de 25 a 34 años con un 59%, esto indica que los docentes están conformados mayormente por adultos jóvenes.

Un 11% de los trabajadores tienen entre 16 y 24 años, lo que sugiere que la institución da la oportunidad a jóvenes profesionales para que puedan demostrar sus capacidades y conocimientos, siendo en algunos casos, su primer empleo.

El 19% de los docentes se encuentran en una edad madura, entre 44 y 52 años, y solo un 7% son mayores de 53 años, esto denota que esta porción de maestros son los más experimentados y próximos a la edad de jubilación. La presencia de trabajadores de entre 35 a 43 años tienen la menor representación, con un 4% de trabajadores.

Autoidentificación étnica

Con respecto a la determinación de raza étnica dentro de la Tabla No. 6, se distribuye en razón del grupo más representado frente a otros.

Tabla No. 6:

Autoidentificación étnica

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Mestizo	27	100%
Otro	0	0%
TOTAL	27	100%

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

De la tabla descrita, se indica que el 100% de los trabajadores se autoperciben bajo la raza de mestizo y en gran manera exceptuando otros.

Sexo del trabajador

Con respecto del género de los colaboradores de la planta docente se identifica en Tabla No. 7 los 2 grupos de mayor selección.

Tabla No. 7:

Sexo del trabajador

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	6	22%
Mujer	21	78%
TOTAL	27	100%

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

La tabla descrita muestra un notable desequilibrio entre personal docente masculino y femenino, con mayor prevalencia por parte de 21 mujeres que representa 3/4 del claustro docente (78%) frente a 6 docentes hombres (22%). Sin embargo, esto puede generar diversas ventajas por estilos de liderazgo y de otras maneras para la gestión de control.

Por lo general, las mujeres docentes aportan estilos de enseñanza diversos, que llegan a ser más inclusivos y suelen adaptarse mejor a las necesidades individuales estudiantiles, generando esto un espacio cálido donde los estudiantes puedan interrelacionarse de mejor manera.

Instrumento de validación técnica

Una vez detectados los aspectos sociodemográficos de los docentes, se focaliza el uso del instrumento realizado por parte del ente regulador del MDT, cuya técnica se centraliza en un banco de 59 preguntas predefinidas y descritas dentro de una hoja electrónica. La finalidad del instrumento es detallar por niveles la satisfacción o insatisfacción (escala de 4 niveles) del colaborador de las diferentes 8 dimensiones; el instrumento es validado por expertos y normado por resolución normativa (ver Anexo 1).

Resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.

Una vez realizado el estudio de riesgos, cuya base y tabulación se detallan de manera interna con el Centro de Estudio (ver Anexo 1), se genera el resultado global en Tabla No. 8 cuya contabilidad distribuyen a los tres grupos de mitigación del riesgo.

Tabla No. 8:

Resultado global - Riesgo psicosocial

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
81%	19%	-%

Nota. Adaptado de tabulación de ítems valorativos del Ministerio de Trabajo (2018) (Ver Anexo 2).

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.

En la presente tabla, se identifica la evaluación del riesgo aplicado en 27 docentes de la Unidad Educativa, del cual, los resultados demuestran que existe riesgo bajo con el 81%, este riesgo es de impacto mínimo a la salud laboral, es decir, que no genera efectos nocivos a corto plazo.

Los efectos mencionados pueden prevenirse mediante el seguimiento de la frecuencia y probabilidad de que surja una enfermedad ocupacional, tomando acciones destinadas a asegurar la estabilidad del nivel.

De la misma forma, de la Tabla No. 8 se observa que un 19% adquiere un riesgo medio, del cual, puede poner en riesgo las mismas a medio plazo, provocando efectos perjudiciales para la salud, daños a la integridad física y enfermedades laborales.

A partir de esta clasificación de riesgo, dentro de Imagen No. 4 se identifica el monitoreo del riesgo a manera de frecuencia cuya distribución se determina por la personalización mayor o menor de la frecuencia relativa por dimensión.

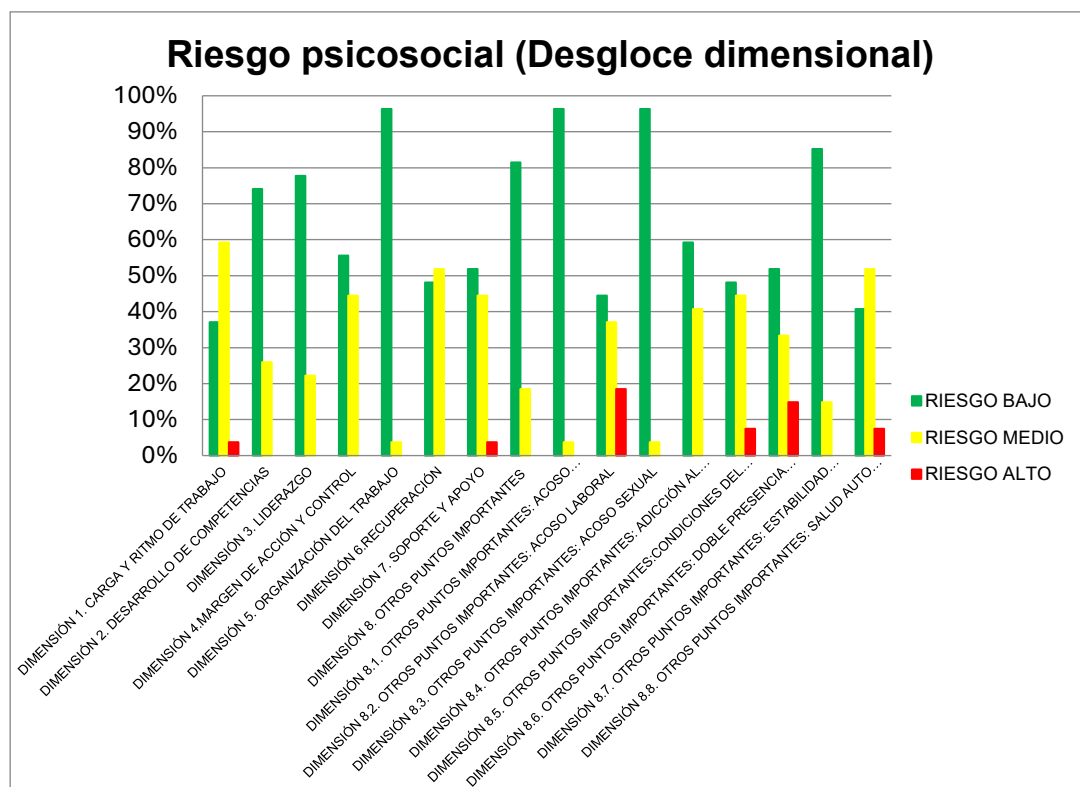


Imagen No. 4:

Riesgo psicosocial - Dimensión.

Elaborado por: Sharon García, (2025) (ver Anexo 1 y Anexo 2).

Fuente: Ministerio de Trabajo (2024)

Dentro del mismo, al realizar tratamiento y/o mitigación del riesgo se analiza su estudio según la prioridad, por tal, partiendo de la premisa de simbología de semáforo cuya interpretación enfatiza tratar lo prudente de mayor impacto (riesgo alto) frente a otros tipos de riesgo (riesgo medio) y bajo.

Por lo anteriormente descrito, en Imagen No. 5 se desarrolla el análisis del impacto a partir de la prioridad del riesgo mayor para la focalización de las siguientes etapas propuestas de estudio.

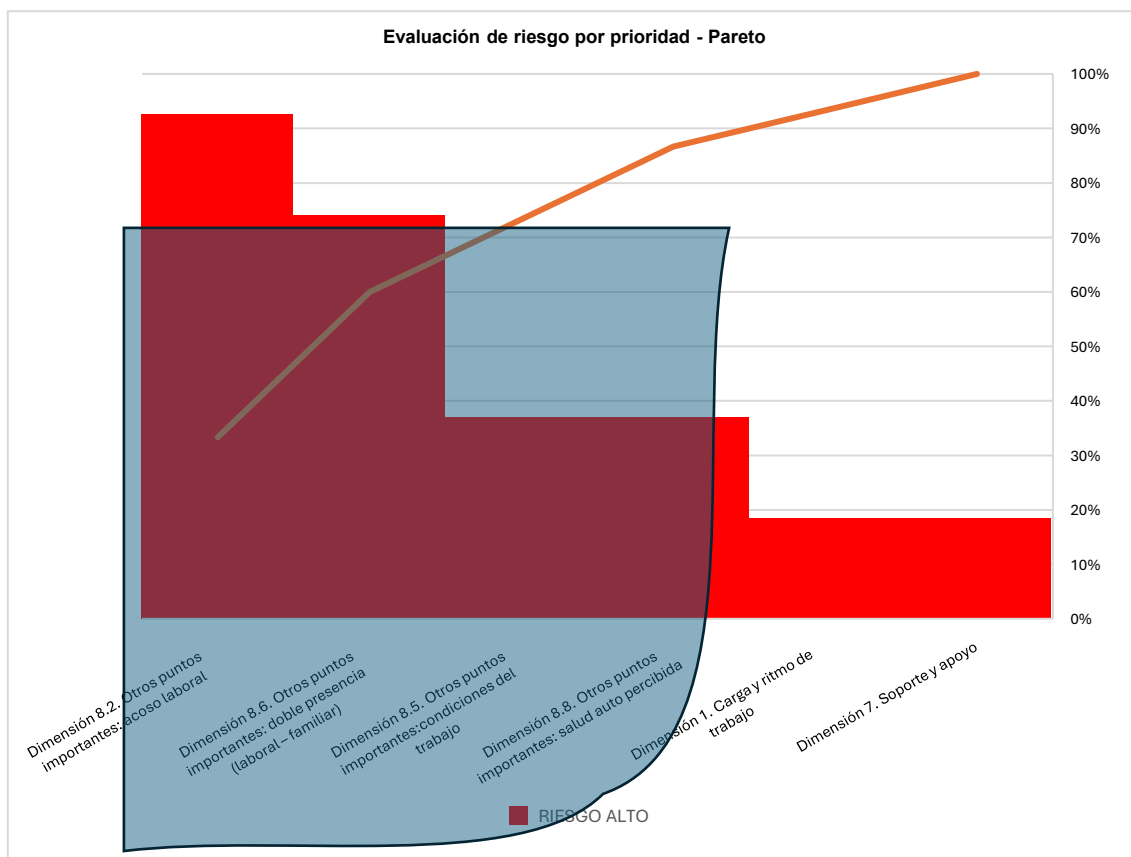


Imagen No. 5:

Análisis psicosocial (Riesgo Alto) – Nivel de Impacto

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Ministerio de Trabajo (2024)

De la imagen descrita, dentro del área sombrada (relación 80-20; Ley de Pareto) se focalizan los riesgos de acoso laboral, doble presencia y condiciones de trabajo de principales análisis para los docentes del presente estudio. A continuación, en Imagen No. 6, se detalla la siguiente mitigación bajo la misma premisa.

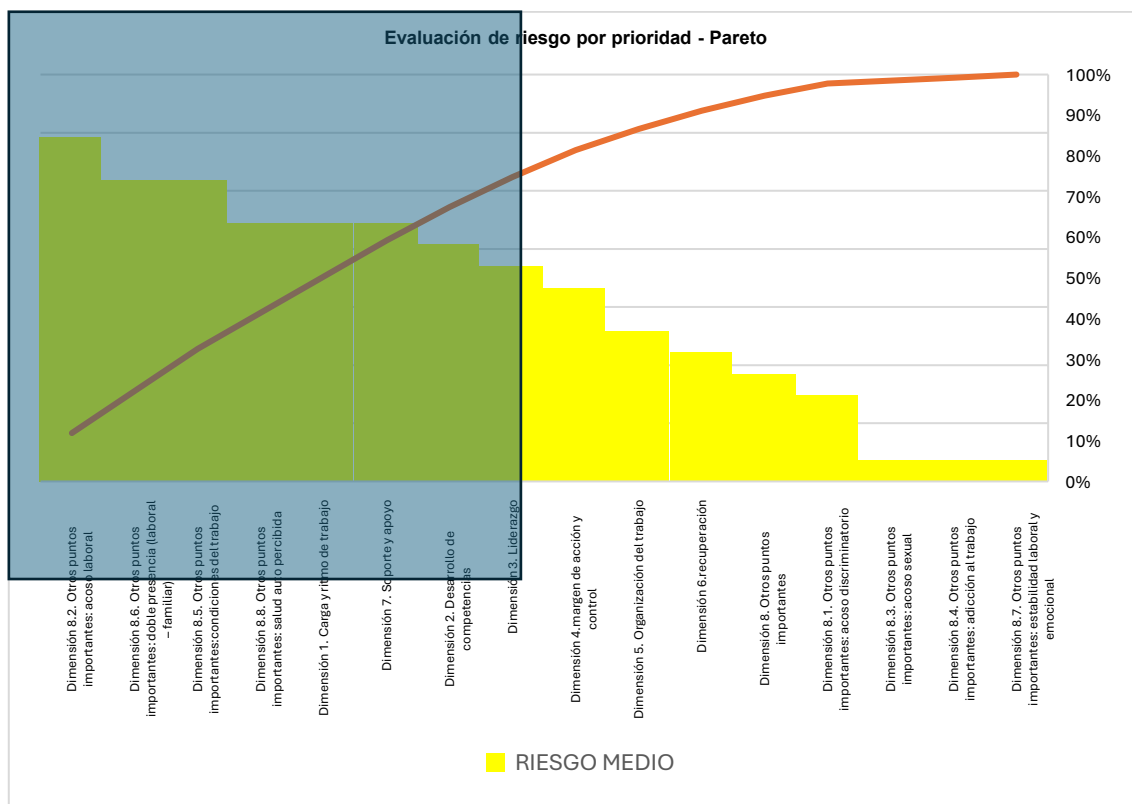


Imagen No. 6:

Análisis psicosocial (Riesgo Medio) – Nivel de Impacto

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Ministerio de Trabajo (2024)

De la imagen desarrollada, se enfatizan 8 riesgos por los cuales tiene prioridad intermedia, los cuales tienen falencias en: acoso laboral, doble presencia, condiciones del trabajo, salud autopercebida, carga y ritmo de trabajo, soporte y apoyo, desarrollo de competencias, liderazgo.

Interpretación global

La dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo tiene el mayor riesgo medio, con una representación del 67%, esto sugiere un porcentaje significativo de docentes que perciben una alta demanda laboral, una posible sobrecarga y/o ritmos intensos de trabajo. Del cual, es crucial el identificar los factores que están contribuyendo a la alta carga laboral. Adicional a esto, al agrupar los riesgos, se prioriza el tratamiento de: (1) acoso laboral, (2) doble presencia, (3) condiciones de trabajo, (4) salud autopercibida, (5) carga y ritmo de trabajo, (6) soporte y apoyo, (7) desarrollo de competencias y (8) liderazgo.

Cabe resaltar que, los docentes perciben una buena organización en su trabajo, situación por la cual corresponde un 100% en la dimensión 5 Organización del trabajo. Dentro de la dimensión 8, con un 14% de riesgo alto, 8.2 (acoso laboral) con el valor más alto y en la misma dimensión con un 33% representa el riesgo medio. De lo último descrito, se indica que es un proceso crítico, que requiere atención con acciones pertinentes por parte del delegado de salud en el trabajo (ver Tabla No 9).

Tabla No. 9:

Hallazgos críticos de riesgos psicosociales para docentes

Dimensión	Nivel del Riesgo	Detección
Dimensión 1: Carga y ritmo de trabajo	Alto	Los factores de mayor relevancia focalizados por 80-20 del puntaje obtenido son: (1) acoso laboral, (2) doble presencia, (3) condiciones de trabajo; factores críticos para generar la propuesta.
Dimensión 5: Organización del trabajo	Medio	El acoso laboral es la razón frecuente dentro de la dimensión descrita, producto de la desorganización laboral

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

Área de estudio

Dentro del ámbito correspondiente, se detalla la delimitación clave como parte del requisito de titulación para el proyecto descrito del manejo de riesgos psicosociales.

ÁREA DE ESTUDIO	DELIMITACIÓN DEL OBJETIVO DE ESTUDIO
Dominio:	Tecnología y Sociedad
Línea de Investigación:	Seguridad, salud laboral y ambiente
Campo:	Ingeniería Industrial
Aspectos:	Riesgos psicosociales
Objetivo:	Implementar un Plan para la prevención de riesgos psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Particular Amazonas.
Período de análisis	Febrero 2025 – Octubre 2025

Modelo operativo

Dentro de la operacionalidad de las variables de investigación, se efectúan las fases respectivas en Imagen No. 7 con el desarrollo de la mejora y, en particular, el monitoreo de los riesgos, basándose en una comunicación constante de las actividades con los colaboradores.



Imagen No. 7:

Modelo operativo.

Nota. Versión adaptable de modelo replicable con métricas operativas específicas.

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Paltan (2025)

En la ilustración descrita se muestran los mecanismos y las diferentes actividades para la implementación de esta propuesta, desarrollados uno a uno, complementando las actividades como el desarrollo de un contexto de proyecto.

Desarrollo del modelo operativo

El modelo operativo que se ha desarrollado para la prevención de riesgos de asunto psicosocial en una planta docente, del cual, los componentes se diseñan con la finalidad de exponer las causas principales de este tipo de riesgos, para de esta manera promover un entorno laboral saludable; son 5 principales elementos.

F1: Diseño de la propuesta

De este componente, se desarrolla la evaluación de las condiciones laborales y psicosociales que enfrentan los docentes, mediante la aplicación de cuestionarios validados por el MDT, los cuales permiten identificar las siguientes dimensiones: carga y ritmo de trabajo, soporte y apoyo, recuperación en los docentes; preparación inicial de la propuesta con la identificación de riesgos más relevantes de estudio.

F2: Implementación

Implementación de un programa dirigido (capacitación y/o acercamientos) a docentes en donde se reconocen los riesgos psicosociales, aquí se incluirán más adelante talleres sobre gestión emocional, técnicas de relajación y estrategias que permitan mejorar la comunicación en el trabajo.

Dentro de la misma fase, se contempla la posibilidad de la creación de espacios de apoyo psicológico a docentes, si bien la unidad educativa cuenta con el Departamento de Consejería Estudiantil, este aún no está adaptado para apoyar a profesionales con terapias individuales o grupales.

F3: Seguimiento, evaluación y desarrollo de la propuesta

La finalidad de este componente es establecer un sistema continuo para poder evaluar el impacto que tendrá el desarrollo de este plan en la salud emocional y mental de los docentes.

Con la fase descrita, se implementan políticas internas de bienestar laboral que generen un ambiente laboral sano, donde se incluirán propuestas como: horarios flexibles, reconocimiento a nivel institucional y actividades de recreación.

Aplicación práctica de las actividades

Una vez realizado el desarrollo de los componentes, como las fases de ejecución, se describe la generación de las actividades prácticas propuestas por cada etapa.

F1: Diseño de la propuesta

- Aplicación del instrumento avalado y validado por expertos del MDT.
- Identificación de los factores críticos.
- Organización de talleres presenciales o virtuales sobre prevención del estrés laboral y manejo emocional.
- Entrega de material educativo donde se proporcione recomendaciones prácticas que permitan reducir la exposición de estos factores.

F2: Implementación

- Habilitación de espacios virtuales o físicos para consultas psicológicas individuales.
- Socialización de técnicas que permitan gestionar emociones.

F3: Seguimiento, evaluación y desarrollo de la propuesta

- Recolección periódica de datos.
- Generación de informes con indicadores que permitan llevar un control de los niveles de estrés percibido.
- Participación mensual de actividades recreativas, pueden ser estas deportivas o culturales.

- Reconocimiento público a docentes que se han destacado por su desempeño profesional.

Capítulo 3

Presentación y resultados esperados

Presentación de la propuesta

Dentro de esta fase de desarrollo investigativo aplicado, se genera el programa de prevención para el estudio propuesto de riesgo psicosocial, el cual contempla apartados descritos para configurar elementos orientativos para la Unidad Educativa. Los contenidos a desarrollar se dividen en los siguientes aspectos:

- Antecedentes (generalidades frente al manejo de Salud laboral, instrumento internacional y contexto nacional del programa).
- Objetivos (propósitos/metas descriptivas frente al manejo de riesgo psicosocial como tal general y metas específicas).
- Alcance (Inicio y finalización del estudio a los colaboradores a estudiar).
- Tiempo de Vigencia (tiempo de inicio del manejo del programa).
- Marco Legal y Referencias (legalidad de instrumentación aplicada a SST y fuentes académicas científicas vigentes).
- Registro (mapeo documental de apoyo al programa propuesto)
- Distribución y Comunicación (publicación y mantenimiento de la política).
- Anexos (documentos de apoyo).
- Control De Cambios (trazabilidad del documento).

Adicional a lo descrito, se desarrolla el protocolo que integra conocimientos de las demás fases de acuerdo a las distintas herramientas preestablecidas (ver Anexo 5).

Programa de Prevención

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2025	CÓDIGO: DECE-PRP-001
		VERSIÓN: 00
		PÁGINA: 1 de 17

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Elaborado por: Ing. Sharon García	Revisado por: Psic. Vanessa Jurado	Aprobado por: Econ. Norma Arizaga.
Firma: Cargo: Docente investigadora	Firma: Cargo: DECE (Coordinación)	Firma: Cargo: Rector(a)
Fecha: 2025-sep-15	Fecha: 2025-sep-17	Fecha: 2025-sep-20

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2025	CÓDIGO: DECE-PRP-001
		VERSIÓN: 00
		PÁGINA: 2 de 17

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. ANTECEDENTES	3
2. OBJETIVO	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE	5
6. TIEMPO DE VIGENCIA.....	9
8. MARCO LEGAL Y REFERENCIAS.....	15
9. REGISTRO.....	16
10. DISTRIBUCIÓN Y COMUNICACIÓN	17
11. ANEXOS	18
11.1. CONTROL DE CAMBIOS	18

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 3 de 17

1. ANTECEDENTES

El tema de la salud laboral es de interés global que ha cobrado particular importancia en el presente. Esto es el resultado tanto para individuos como para entidades que están incrementando su conciencia acerca de la importancia de generar ambientes saludables para los empleados. En esta situación, resulta crucial subrayar que la seguridad en el trabajo no solo se circunscribe a la prevención de peligros físicos, sino que también incluye los riesgos psicosociales. Por esta razón, hoy en día, las directrices de seguridad abarcan la identificación, valoración y manejo de estos riesgos, reconociendo su influencia en la calidad de vida en el trabajo y en el funcionamiento de las entidades, propiamente Centros Educativos.

Dentro de los peligros presentes para los empleados se incluyen los que pueden perjudicar su bienestar físico y los que afectan su bienestar mental, estos últimos de asunto psicosocial. Según la OMS (2024) menciona que “los riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros” (párr. 4).

Para el contexto ecuatoriano, el MDT posee un programa de este tipo de riesgos y una orientación para su ejecución, cuyo propósito es “prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores” (Ministerio de Trabajo, 2024).

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 4 de 17

La guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales fue elaborada por la autoridad laboral nacional, en cooperación con los colaboradores y autoridades, utilizando la normativa e información técnica de instrumentación internacional. El documento tiene como objetivo ofrecer pautas para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, siguiendo los parámetros y formatos establecidos en la nación.

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Minimizar afectaciones psicológicas laborales previniendo los riesgos psicosociales dependiendo del impacto en la Unidad Educativa, mejorando la salud laboral de los colaboradores.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el bienestar mental, físico y social de los trabajadores en los espacios laborales, asegurando que no haya discriminación ni desigualdad en el entorno laboral, se debe poner en marcha un programa para prevenir riesgos psicosociales centrado en la prevención, la educación y la promoción. Esto se logra a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Reconocer medidas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los individuos en el entorno laboral, tomando en cuenta sus condiciones específicas de salud, enfermedad, rasgos personales y/o sociales, así como otras que podrían afectar su desempeño cotidiano.
- Definir pautas para desarrollar las medidas necesarias para evitar la discriminación, el acoso en el trabajo, la violencia de género y la violencia contra la mujer en los lugares de trabajo.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	PSICOSOCIAL		VERSIÓN: 00
	2025		PÁGINA: 5 de 17

3. ALCANCE

Este programa de prevención de riesgo psicosocial se encuentra dirigido a todo el personal que labora en la Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA, desde el nivel jerárquico directivo hasta el nivel administrativo-docente.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

AUSENTISMO: La no asistencia al trabajo por parte de un trabajador sin comunicación previa y excluido de los períodos vacacionales y las huelgas (6).

ANONIMATO: Término para referirse normalmente al cuidado del tratamiento de la información personal dentro de cuestionarios, escalas, entrevistas donde no se hace constar explícitamente el nombre de la persona que suministra esa información (7). Los motivos pueden ser muy diversos: aumentar la sinceridad y libertad en la respuesta a una serie de preguntas, disipar el temor a represalias por manifestar ciertos aspectos, entre otros (4).

ACOSO LABORAL: Todo acto que atente contra la dignidad de una persona, realizado de manera reiterada y potencialmente dañino, que resulte en que el individuo afectado sufra menoscabo, abuso, humillación, o bien que ponga en peligro o dañe su condición laboral (19)

CONFIDENCIALIDAD: Término que se emplea para referirse a la cautela con que se han de guardar, mantener y emplear los datos recopilados en una evaluación como la psicosocial (6).

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: Cualquier trato inequitativo, discriminación hacia uno o varios individuos por cualquier rasgo personal, que tenga como objetivo anular, modificar u obstaculizar el ejercicio completo de los derechos individuales o colectivos, durante la duración de la relación de trabajo y en cualquier sector laboral (14).

FIABILIDAD. - El nivel de exactitud que presenta el instrumento de medición para medir aquello que se pretende medir, o sea, la confianza en los resultados obtenidos.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	PSICOSOCIAL		VERSIÓN: 00
	2025		PÁGINA: 6 de 17

LENGUAJE POSITIVO. - Término no discriminatorio que promueva una interacción entre empleados y clientes con inclusión y respeto.

PROMOCIÓN DE LA SALUD. - El proceso de proporcionar a los colaboradores la capacidad para mejorar su salud y tener más control sobre ella.

PRESENTISMO. - Este término se usa para describir no solo a los colaboradores que llegan a trabajar, pero son incapaces de desempeñar sus tareas de manera efectiva, sino también al fenómeno en el cual los empleados van a trabajar pese a estar enfermos o con alguna herida, lo cual normalmente exige reposo y les impediría ir a trabajar.

PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL. - La disciplina de la psicología se dedica al estudio y evaluación del comportamiento laboral (individual y/o grupal) en entidades, con el objetivo de generar ambientes saludables de trabajo que favorezcan el crecimiento del empleado y la compañía.

SENSIBILIZAR. - Lograr que una persona se percate del valor o la importancia de algo, que preste atención a lo que se dice o solicita.

UNIDAD EDUCATIVA. - Organización cuyo giro de negocio es la instancia de Educación Secundaria Ciencias y Técnico; centro educativo descrito como empresa de estudio.

VALIDEZ. - Criterio que ofrece información acerca de si el instrumento efectivamente mide lo que se propone medir.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL. - Actos que obstaculizan el acceso al empleo, la contratación, la promoción, la estabilidad o la permanencia en el puesto.

N/A. - No aplica

DECE. - Departamento de Consejería Estudiantil.

VIH-SIDA. - Virus de inmunodeficiencia humana adquirida como síndrome.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2025	CÓDIGO: DECE-PRP-001
		VERSIÓN: 00
		PÁGINA: 7 de 17

5. RESPONSABLES

Dentro de la gestión de prevención se contempla la siguiente estructura de distribución de los roles como de sus actividades para la ejecución del presente Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales (ver Tabla A). Con ello, la socialización respectivamente para particularmente Inspector y DECE y demás responsabilidades según el área.

Tabla A. Roles y breve descripción para manejo de riesgos – Unidad Educativa

PUESTO DE TRABAJO	CARGO
Rectorado; máxima autoridad del programa de prevención.	Representante Legal
Técnico Especialista*; persona con formación de cuarto nivel en Seguridad y Salud en el Trabajo y médico de profesión.	Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo
Médico*; gestor de observación médica a personal y estudiantes ante un accidente u otra afectación de salud.	Médico General
Psicólogo del DECE**; gestor de apoyo emocional al personal y auxiliar de manejo de riesgos laborales.	Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo
1) Inspector de disciplina**; autoridad de manejo de estudiantes ante conflictos. 2) Psicóloga del DECE; apoyo a Inspector de disciplina.	Inspector y DECE

Nota. * Del Talento Humano descrito, se encuentra en adquisición, considerando los requisitos que debe cumplir.

** Ambos puestos de trabajo designados en reunión administrativa con acta de reunión interna.

Son actividades del REPRESENTANTE LEGAL las siguientes:

- Asegura la ejecución del programa de prevención de riesgo psicosocial a través de la gestión de entrega de los recursos y el respaldo requeridos al equipo laboral responsable.
- Ejecuta fondo monetario de inversión, aprobación de realización de actividades en Cronograma y Plan de acción, además, lleva a cabo la evaluación regular de los logros obtenidos.

Son actividades del DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO las siguientes:

- Impulsar prácticas adecuadas de seguridad y prevención de riesgos psicosociales en los empleados.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 8 de 17

- Formación para el equipo laboral en la prevención del riesgo psicosocial.
- Periódicamente, reporta los resultados obtenidos en los programas a sus responsables.
- Reporte los indicadores del programa descrito en la plataforma digital de la autoridad laboral.

Son actividades del MÉDICO GENERAL las siguientes:

- Sugiere la creación y puesta en marcha del presente programa.
- Organiza y elabora el programa de acciones para la prevención del VIH-SIDA.
- Brinda asistencia sanitaria a los empleados; si se requiere coordinar la referencia para asistencia especializada, mantener la privacidad del paciente.
- Formación para el equipo laboral en la prevención del riesgo descrito y del VIH/SIDA. Comunicar de manera periódica los logros obtenidos en los planes a sus responsables.
- Contribuye en la presentación de indicadores del plan en la plataforma digital de la Autoridad Laboral.

Son actividades del MONITOR DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- Organiza y lleva a cabo el presente programa prevencionista en colaboración con el médico.

Son actividades del INSPECTOR Y DECE los siguientes:

- Acciones requeridas para facilitar la implementación del presente plan por el equipo laboral encargado de la Unidad Educativa; Inspector.
- Acceso al personal de la Unidad Educativa con la información requerida para simplificar la valoración del riesgo psicosocial; DECE.
- Ejecuta o administra talleres de concientización sobre asuntos vinculados a los derechos laborales de grupos vulnerables, con ello, inclusión y equidad social, comunicación positiva, a lo no discriminación en el entorno de trabajo, prevención de discriminación, hostigamiento dentro del lugar de trabajo y cualquier tipo de violencia contra la mujer dentro del mundo laboral; DECE-Inspector (gestión de apoyo).

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 9 de 17

6. TIEMPO DE VIGENCIA

- El programa mantiene una vigencia de implementación desde el 15 de julio del 2025 hasta el 15 de julio del 2026, en la Unidad Educativa.

7. CONTENIDO DEL PROGRAMA

Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial

- 1 - Sensibilización de la prevención de Riesgos Psicosociales. *Medios de verificación:* Diapositivas y Registro de asistencia.
- 2 - Socialización del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y roles. *Medios de verificación:* Correo Institucional y Registro de asistencia.
- 3 - Evaluación del riesgo psicosocial con validez instrumental. *Medios de verificación:* Cuestionario de evaluación psicosocial en espacio laboral y Registro de asistencia.
- 4 - Divulgación de respuestas de riesgos identificados. *Medios de verificación:* Comunicado Institucional y Registro de asistencia.
- 5 - Plan de Acción (Actividades propuestas). *Medios de verificación:* Comunicado a Directiva de acciones por realizar.
- 6 - Plan de Acción (Seguimiento de acciones). *Medios de verificación:* Comunicado a Directiva de acciones pendientes.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 10 de 17

Actividades enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral

- 7 - Desarrollo de talleres de sensibilización. *Medios de verificación:* Invitación y Registro de asistencia.
- 8 - Desarrollo de programa de prevención de VIH-SIDA; *medios de verificación:* Programa desarrollado.
- 8.1 – Sensibilización.
- 8.2 - Promoción prueba de detección de VIH.
- 8.3 - Difusión.

Actividades enfocadas a garantizar la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

- 9 - Socialización del protocolo de prevención de violencia contra la mujer. *Medios de verificación:* Correo electrónico y Registro de asistencia.
- 10 - Difusión del protocolo de prevención de violencia contra la mujer. *Medios de verificación:* Acta de entrega y correo electrónico.
- 11 - Talleres de sensibilización del protocolo de prevención de violencia contra la mujer. *Medios de verificación:* Acta de entrega de protocolo y correo electrónico.
- 12 - Desarrollo de campañas comunicacionales permanentes del protocolo de prevención de violencia contra la mujer. *Medios de verificación:* Pancarta informativa y planificación de campaña.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	PSICOSOCIAL		VERSIÓN: 00
	2025		PÁGINA: 11 de 17

REGISTRO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN DEL PROGRAMA

INDICADORES DE GESTIÓN: Cada una de las acciones del plan de este tipo de riesgos será evaluada mediante un indicador (actividad realizada sobre la programada; número de empleados/total de empleados), el cual se registrará anualmente en la plataforma digital del MDT. Se requerirá el registro durante inspecciones efectuadas por la autoridad competente laboral (Armijos y Núñez, 2020).

MEDIOS DE VERIFICACIÓN: Con la meta en demostrar el cumplimiento del presente plan, se han implementado mecanismos de comprobación para cada actividad del programa. Los instrumentos de comprobación especificados en el plan serán requeridos en las revisiones efectuadas por la autoridad competente laboral (Martínez-Freire, 2007).

PREPARACIÓN

El equipo laboral encargado determinará los factores a investigar, las herramientas a implementar y el calendario. Además de otras tareas necesarias por la unidad educativa para organizar y ejecutar el programa.

En esta etapa, se pueden identificar los elementos a evaluar, por ejemplo, mediante diálogos, entrevistas, observación desorganizada, grupos de discusión o grupos focales, entre otros métodos de recopilación de información (Chacón et al., 2024).

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 12 de 17

IDENTIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Basándonos en los datos recogidos en la etapa previa, determinaremos los factores específicos a evaluar, los objetivos a alcanzar, las particularidades del equipo de trabajo. El instrumento para evaluar este tipo de riesgo necesita tener validez y confiabilidad reconocida.

En este escenario, Ecuador ya dispone del instrumento de la denominación ‘Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial’; fiable y válido. Este instrumento facilita la evaluación de factores de este tipo de riesgo, o sea, circunstancias que pueden perjudicar la salud del empleado, con un diagnóstico inicial desde la perspectiva descrita. Por tal, es importante denotar que su uso no es 100% obligatorio, la compañía puede optar por otro instrumento de evaluación que posea la validez y confiabilidad (Ministerio del Trabajo, 2018).

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	PSICOSOCIAL		VERSIÓN: 00
	2025		PÁGINA: 13 de 17

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Es crucial tener en cuenta lo siguiente para la evaluación:

- Aplicabilidad de la herramienta elegida a todos los empleados.
- La aplicación de la herramienta (Entrega, devolución, resolución de incertidumbres).
- Fecha en que se aplicó el test.
- Preservar la privacidad y el anonimato (no se requerirá el nombre, cédula o firma de los empleados).
- Se aconseja a quienes aplican el instrumento mantener una cercanía con los individuos evaluados, descartar elementos distractores, disponer del material requerido para la ejecución del instrumento y leer sus indicaciones de manera tranquila y clara.
- El uso del instrumento será confidencial y anónima.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 14 de 17

FASE 1 - ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tras el desarrollo del instrumento de evaluación, se realizará el análisis de los resultados, lo que proporcionará un diagnóstico de la situación de la Unidad Educativa, que se utilizará para diseñar la siguiente fase.

FASE 2 - PLAN DE ACCIÓN

Con base en los hallazgos obtenidos, se elaborará la presente estrategia que contemplará las acciones preventivas y/o intervenciones para regular el riesgo estudiado del presente documento. Este plan también contemplará recursos materiales/humanos, presupuesto, tiempos de cumplimiento, comprobación y monitoreo.

FASE 3 - DESARROLLO DE MEDIDAS

En esta etapa se llevarán a cabo las acciones preventivas y/o intervenciones indicadas en la estrategia de la FASE 2, tomando en cuenta el tiempo necesario en función de la demanda de la Unidad Educativa.

FASE 4 - SEGUIMIENTO Y MEJORA

La presente fase es proveniente como el paso final, consiste en llevar a cabo el monitoreo de la ejecución efectiva de las medidas preventivas como también de las intervenciones implementadas por parte de la Unidad Educativa. El monitoreo será esencial para asegurar un proceso constante de mejora en la prevención de este tipo de riesgo tratado en el presente documento.

FASE 5 - IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Para el desarrollo del protocolo es necesario acatar las directrices dictadas en el documento denominado “protocolo interno de prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral” (Ministerio del Trabajo, 2018).

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 15 de 17

8. MARCO LEGAL Y REFERENCIAS

- **INSTRUMENTO INTERNACIONAL.** OMS. 2024. La salud mental en el trabajo.
- **INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- **RESOLUCIÓN NO. SPDP-SPD-2025-0030-R.** Reglamento Datos Personales. Art. 4 Tratamiento de los datos personales. TÍTULO III - Anonimización de la información.
- **ACUERDO MINISTERIAL 196.** (Vigente 2024). Normas Generales del Cumplimiento de Requisitos de Seguridad y Salud para Organizaciones Públicas y Privadas. Artículo 19.- Obligaciones del registro (e) Programa de prevención ante Riesgos Psicosociales. Artículo 11.- Del técnico de seguridad e higiene; conocimientos específicos de ergonomía, psicología laboral [...] entre otras relacionadas con los riesgos laborales.
- **CONSTITUCIÓN, CARTA MAGNA ECUADOR.** (2018): Artículo. 331. - Derecho de igualdad de las mujeres.
- **CÓDIGO DEL TRABAJO:** Artículo (Art.) 347. - Riesgos del trabajo; Art. 410. - Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.
- **DECRETO EJECUTIVO 255.** Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador (vigente 2025). Artículo 18. - Monitor de Seguridad e Higiene profesional médico de cuarto nivel de instrucción superior-universitario de 10 a no más de 49 colaboradores; se descarta tener Comité prevencionista de Riesgos Laborales. Artículo 33. - Delegado de seguridad y salud.- Producto de la elección democrática en la organización.
- **DECISIÓN 584 (CAPÍTULO III): GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO – OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES;** Artículo 11. Literal a), b) y c); Artículo 12.
- **RESOLUCIÓN 957:** REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Artículo. 1), Literal b).
- **CÓDIGO INTEGRAL PENAL:** en la Sección 5, artículo 177.
- **ACUERDO MINISTERIAL 398:** Artículo 1 del “PROHIBIDO/TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL A PERSONAS CON VIH-SIDA”, registro oficial 322 del 27 de julio de 2006.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL		CÓDIGO: DECE-PRP-001
	2025		VERSIÓN: 00
			PÁGINA: 16 de 17

- **ACUERDO MINISTERIAL 082:** Expedido el 16 de junio de 2017, el Artículo. 9.- del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales se implementa a partir de 10 trabajadores
- **ACUERDO MINISTERIAL 244:** Artículo 4 del “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO”
- **ACUERDO MINISTERIAL LEY VIOLETA.** Expedido 2024 (vigente 2025).
- **DECRETO EJECTUIVO N. 904** Ley De Protección De Datos Personales Expedido 2021. Art. 7 Tratamiento legítimo de los datos personales.
- **MANUAL.** Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio del Trabajo (2018, octubre).
- **PRODUCCIÓN CIENTÍFICA.** Indicadores de gestión para evaluar el desempeño de hospitales públicos: Un caso de estudio en Chile y Ecuador. (2020). Armijos, J. C., & Núñez Mondaca, A.
- **PRODUCCIÓN CIENTÍFICA.** Modelo de gestión para el proyecto de fiscalización de obras móviles [Tesis de Maestría]. (2020). Martínez Freire, M. A.
- **PRODUCCIÓN CIENTÍFICA.** La entrevista médica: una herramienta fundamental para la atención de salud desde la investigación cualitativa (2024). Chacón, L. J. R., Reales, D. A. C., Llerena, M. E. G., & Luna, A. C. P.

9. REGISTRO

CÓDIGO	TIPO DE DOCUMENTO
SGSST-CRG-002	CRONOGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
SGSST-PM-003	PLAN DE MEJORA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
SGSST-P-004	PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y SALUD DE RIESGOS PSICOSOCIALES

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2025	CÓDIGO: DECE-PRP-001
		VERSIÓN: 00
		PÁGINA: 17 de 17

10. DISTRIBUCIÓN Y COMUNICACIÓN

Este programa se ha repartido entre:

CARGO	APELLIDO Y NOMBRE	FIRMA	FECHA DE COMUNICACIÓN
Inspector	Psic. Erick Velez		2025-sep-20
DECE	Psic. Vanessa Jurado		2025-sep-20
Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Psic. Erick Velez		2025-sep-20

Métricas operativas específicas:

Tabla B. Acciones de control para mantener el Plan

Aspecto de control	Acciones de control	Indicadores sugeridos
Estudio de riesgos psicosociales precisos por cada colaborador	Retomar el estudio realizado en base de cumplimiento del registro frente a la cantidad total de los docentes de la Unidad Educativa	Ítems concluidos/Ítems planificados de evaluar. Medio de verificación/Temporalidad: Hoja electrónica del instrumento del MDT a medir anualmente con todos los colaboradores examinados.
Desactualización del Plan	Corresponder el estudio del instrumento de valoración de riesgos psicosociales, como tambien, la verificación y/o ampliación de aspectos encontrados.	Plan operativo ejecutado/Plan propuesto Medio de verificación/Temporalidad: Desarrollo anual del Plan para actualización o correcta trazabilidad de la Mitigación de los riesgos.
Cronograma en seguimiento de la mejora	Dada la prospección de la propuesta, se dispone del seguimiento y	Actividades desarrolladas por cronograma/



Elaborado por: Ing. Sharon García	Revisado por: Psic. Vanessa Jurado	Aprobado por: Econ. Norma Arizaga.
Firma:	Firma:	Firma:
Cargo: Docente investigadora	Cargo: DECE (Coordinación)	Cargo: Rector(a)
Fecha: 2025-sep-15	Fecha: 2025-sep-17	Fecha: 2025-sep-20

Resultados esperados

Una vez realizado el Programa de Prevención, del cual, pretende corresponder un sistema de planificación estratégica aplicada en cuanto al tratamiento del riesgo psicosocial basándose en normativa aplicada en prevención del tipo riesgos descritos a lo largo del presente estudio.

De otro aspecto, resulta relevante la revisión de los entregables y propuestas de gestión por parte de las autoridades ante la necesidad real institucional de la Unidad Educativa. Con ello, la evolución del manejo de programa de prevención frente al Ministerio de Trabajo como ente validador de cumplimiento de requisitos.

De acuerdo a los riesgos identificados, el cronograma desarrolla seguimiento de cumplimiento con su respectivo indicador a lo largo de un año calendario y del rol responsable por cada actividad en razón de los siguientes grupos de tareas.

Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial – fase inicial del programa de prevención;

Actividades enfocadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral – fase intermedia del programa; y

Actividades enfocadas a garantizar la prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral– fase final del programa de prevención (Ministerio del Trabajo, 2018).

Cronograma de actividades



CRONOGRAMA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-CRG-002

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 1 de 7

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR AMAZONAS
RUC:	1460004790001

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Numerador y denominador del indicador		Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	PROGRAMACIÓN ANUAL												Actividades pendientes / observaciones
								Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadores y/o servidores en los espacios laborales garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecidos por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas	<i>(Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización / Total de trabajadores y servidores) *100</i>	Número de trabajadores y servidores que recibieron la sensibilización			1.- Material informativo (presentación PPT, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, entre otros) 2.- Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.													MÉDICO GENERAL
				Total de trabajadores y servidores																
		2. Socializar roles y otros criterios acerca el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas	<i>(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización / Total de trabajadores y servidores) *100</i>	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización			1.- Material informativo (presentación PPT, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, entre otros) 2.- Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la socialización.													MÉDICO GENERAL
				Total de trabajadores y servidores																



CRONOGRAMA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-CRG-002

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 2 de 7

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Numerador y denominador del indicador		Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	PROGRAMACIÓN ANUAL												Actividades pendientes / observaciones
								Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	
		3. Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.	<i>(Número de trabajadores y servidores que han sido evaluados / Total de trabajadores y servidores) * 100</i>	Número de trabajadores y servidores que han sido evaluados	Total de trabajadores y servidores		1.- Metodología y cuestionario de evaluación 2.- Informe de los resultados obtenidos firmado por los responsables de la evaluación													MONITOR DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
		4. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	<i>(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización / Total de trabajadores y servidores) * 100</i>	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización	Total de trabajadores y servidores * 100		1.- Material informativo (presentación PPT, informe, boletines, contenido del correo electrónico masivo.) 2.- Registro de asistencia que contendrá como mínimo: nombre y firma del trabajador y/o servidor, tema, fecha, firma del responsable(s) de la socialización.													MÉDICO GENERAL
		5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención implementadas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.	<i>(Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas / Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción) * 100</i>	Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas	Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción		1.- Plan de Acción, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente, delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y Vicerrectorado.													MONITOR DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO



CRONOGRAMA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-CRG-002

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 3 de 7

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Numerador y denominador del indicador		Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	PROGRAMACIÓN ANUAL												Actividades pendientes / observaciones
								Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	
		6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	<i>(Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento / Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas) * 100</i>	Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento			1.- Informe de seguimiento de las medidas preventivas y/o intervención, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano. Para cada medida preventiva y/o intervención anexar la información que respalde su ejecución (Material informativo, cambios en la organización, registro de asistencia a capacitaciones, talleres, entre otros)													MONITOR DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
	Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y	7. Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de	<i>(Número de trabajadores y servidores que recibieron los talleres/Total de</i>	Número de trabajadores y servidores que recibieron los talleres			1.- Material informativo (presentación PPT, trípticos, contenido del correo electrónico													MÉDICO GENERAL



CRONOGRAMA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-CRG-002

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 4 de 7

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Numerador y denominador del indicador		Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	PROGRAMACIÓN ANUAL												Actividades pendientes / observaciones
								Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	
	no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.	grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	<i>trabajadores y servidores)* 100</i>	Total de trabajadores y servidores			masivo, videos, entre otros) 2.- Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.													
		8. Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades: -Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias. -Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial -Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria	<i>(Número de actividades realizadas/ Total de actividades detalladas en el programa) * 100</i>	Total de actividades detalladas en el programa			1.- Programa firmado por el médico responsable 2.- Material informativo (presentación PPT, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, entre otros) 3.- Registro de asistencia													MÉDICO GENERAL



CRONOGRAMA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-CRG-002

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 5 de 7

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Numerador y denominador del indicador		Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	PROGRAMACIÓN ANUAL												Actividades pendientes / observaciones
								Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.	Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo	9. Socializar el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/Total de trabajadores y servidores) * 100	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización	Total de trabajadores y servidores		1.- Material informativo (presentación PPT, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, entre otros) 2.- Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.													MÉDICO GENERAL
		10. Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción	(Número de trabajadores y servidores que recibieron el protocolo/Total de trabajadores y servidores) * 100	Número de trabajadores y servidores que recibieron el protocolo	Total de trabajadores y servidores		1.- Acta de entrega recepción de documento 2.- Evidencia de correo electrónico masivo													MÉDICO GENERAL



CRONOGRAMA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-CRG-002

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 6 de 7

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Numerador y denominador del indicador		Porcentaje de cumplimiento	Medio de verificación a solicitar por las autoridades de control	PROGRAMACIÓN ANUAL												Actividades pendientes / observaciones
								Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	
		11. Realizar talleres de sensibilización relacionados CON la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social	<i>(Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización/Total de trabajadores y servidores)* 100</i>	Número de trabajadores y servidores que recibieron la socialización			1.- Material informativo (presentación PPT, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, entre otros) 2_ Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador y/o servidor, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.													MONITOR DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
				Total de trabajadores y servidores																
		12. Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer	<i>(Número de campañas ejecutadas/Total de campañas planificadas)* 100</i>	Número de campañas ejecutadas			1 _Material informativo (presentación PPT, pancartas informativas, boletines, contenido del correo electrónico masivo.) 2_ Matriz de planificación de campañas en el año													MONITOR DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
				Total de campañas planificadas																

Nota. Fecha de inicio propuesto: Julio-2026; según Tiempo de Vigencia del Plan propuesto. Simbología **campo en verde** ejecutado. **Campo en amarillo** detalla la espera de aprobación. Documento desarrollado de guías e instrumentos del MDT (Ministerio del Trabajo, 2018).

Análisis de costos

Una vez desarrollado el cronograma en relación con los objetivos de la propuesta, se presenta en Tabla No. 10 e Imagen No. 8, el costo implicado que detalla el apartado de ‘Contenido del Programa’ del entregable principal de la investigación.

Tabla No. 10:

Curva S – Descriptivo para uso en conjunto con el cronograma propuesto

Ítem y actividad por fase propuesta	Costo	Descripción
1 - Sensibilización de la prevención de Riesgos Psicosociales	\$ 20,00	Costo de maquetación (diseño, prueba de concepto) de <i>flyer</i> comunicativo
2 - Socialización del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y roles.	\$ 40,00	Costo del día de capacitación
3 - Evaluación del riesgo psicosocial con validez instrumental	\$ 50,00	Total de costo implicado por una visita de campo; primer acercamiento
4 - Divulgación de respuestas de riesgos identificados.	\$ 50,00	Total de costo implicado por una visita de campo; envío de entregables iniciales (Plan Integral) y verificación de resultados
5 - Plan de Acción (Actividades propuestas).	\$ 20,00	Total de costo implicado por un visita de campo; conformación y transferencia de información al delegado de salud
6 - Plan de Acción (Seguimiento de acciones)	\$ 120,00	Total de costo implicado por una auditoría; seguimiento de planes y otros referidos en materia de seguridad y salud en el trabajo
7 - Desarrollo de talleres de sensibilización.	\$ 100,00	Total de costo implicado por dos visitas de campo; capacitación
8 - Desarrollo de programa de prevención de VIH-SIDA.	\$ 400,00	Desarrollo y validación del plan preventivo de VIH-SIDA
9 - Socialización del protocolo de prevención violencia contra la mujer	\$ 20,00	Total de costo implicado por una visita de campo; verificación de protocolo y entrega del mismo
10 - Difusión del protocolo de prevención violencia contra la mujer	\$ 20,00	Costo de maquetación de <i>flyer</i> comunicativo

Ítem y actividad por fase propuesta	Costo	Descripción
11 - Talleres de sensibilización del protocolo de prevención violencia contra la mujer.	\$ 100,00	Total de costo implicado por dos visitas de campo; capacitación
12 - Desarrollo de campañas comunicacionales permanentes del protocolo de prevención violencia contra la mujer.	\$ 20,00	Costo de maquetación de flyer comunicativo

Nota. Adaptado de Cronograma de Prevención de Riesgos Psicosociales SGSST-CRG-002 producto de Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial 2025

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.

El supuesto financiero de la entrega, se detalla en el manejo económico de valores enteros múltiplos de 5 para considerar holgura o que por falta de economía no se llegue con la actividad, como tal, es el tope presupuestario por actividad que se requiere completar. Las actividades descritas, es parte de la proyección financiera para presupuestar inversión frente a las actividades desarrolladas en el Cronograma. De tal razón, la suma de las 12 actividades es el presupuesto buscado para aprobación.

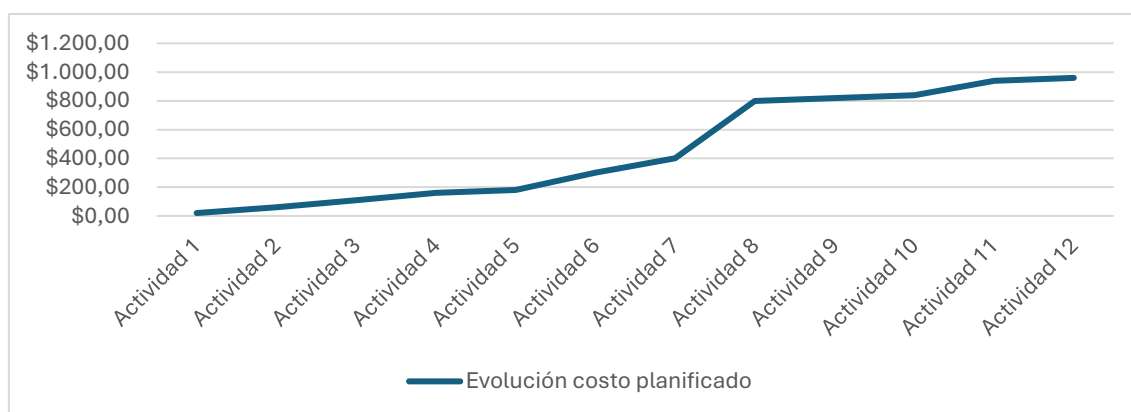


Imagen No. 8:

Curva S – Evolución presupuestaria de las 12 actividades del descriptivo

Nota. Adaptado de Cronograma de Prevención de Riesgos Psicosociales SGSST-CRG-002 producto de Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial 2025

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.

De la ilustración descrita se refleja desde la actividad 6 “Plan de Acción (Seguimiento de acciones)” al ser una auditoría es donde se requiere de mayor capital; el costo total para gestionar integralmente al plan propuesto es de \$960,00.

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA Y RESULTADOS OBTENIDOS

Proceso de Ejecución

Una vez realizado los puntos de cronograma y con ello el seguimiento de control, se detalla el Plan de Acción, del cual, pretende corresponder un sistema de gestión para generar longevidad de Mejora Continua aplicada en tratamiento del riesgo psicosocial.

De otro aspecto, importante además de la evaluación periódica enfatizar compromisos a nivel administrativo-docente. Con ello, el reconocimiento si el riesgo se logró —o no— mitigarlo y de que acciones han sido efectivas frente a otras.

De acuerdo a los riesgos identificados, el plan considera el desarrollo de mejores prácticas con respecto del riesgo en consecuencia de actividades conjuntas con las personas quienes se identifican más propensas que otras.

Para acoso laboral, motivación del desarrollo de un protocolo de denuncia y protección de persona vulnerada.

Para doble presencia, espacios de diálogo administrativos-docentes.

Para condiciones de trabajo, pausas activas dinámicas para docentes.

Para salud auto percibida, promulgar estudio de ansiedad y acoso frecuentes.

Para carga y ritmo de trabajo, promover mayor inserción del DECE en docentes.

Para soporte y apoyo, crear redes de apoyo internos entre los mismos profesores.

Para desarrollo de habilidades, incentivar estudio en competencias digitales; y

Para liderazgo, incentivar el uso de estudios de clima laboral en equipos.

Plan de Acción



PLAN DE MEJORA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-PM-003

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 1 de 4

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL	Programación Anual (2025 – 2026)												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES	STATUS
							Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio		
Evitar y/o reducir los riesgos psicosociales en entidades jurídicas y naturales, empresas públicas y privadas, instituciones e instituciones públicas con el fin de mejorar las condiciones laborales y de salud de los empleados y funcionarios.	(OE1) Implementar protocolos institucionales de prevención, denuncia y protección frente al acoso laboral, con el propósito de garantizar espacios de trabajo libres de hostigamiento y violencia psicológica.	1. Generar campaña institucional comunicativa de aspectos prudentes de situación de acoso, con ello, generar iniciativa de desarrollo de Protocolo Institucional de Denuncia	$\frac{VID.1}{TOT.VID} * 100$ Unidad de medida: %	VID-1: Videos realizados con los propios trabajadores I TOT.VID: Total de videos planificados en los tres primeros meses de campaña		1) Videos difundido en canales institucionales. 2) Encuesta de percepción de campaña realizada													APROBACIÓN DE RECTORADO	Comunicado *
	(OE2) Promover la conciliación entre la vida laboral y familiar mediante espacios de diálogo y acompañamiento o institucional, fortaleciendo el bienestar integral de los trabajadores y trabajadoras.	2. Planificación de Primer Encuentro Docentes-Directivos 'Unidos Somos Mas'	$\frac{PROP.E2}{PRO.P} * 100$ Unidad de medida: %	PROP.E2: Propuesta entregada al tiempo propuesto PRO.P.- Propuesta planificada de entrega a Vicerrectorado o con revisión de Inspector		1) Carta de entrega de respuesta por parte de Vicerrectorado. 2) Firmas de recolecta de apoyo a realizar el evento													GESTIÓN DE AGENDA PARA PUNTOS A CONSIDERAR EN EVENTO	En desarrollo
	(OE3) Fomentar hábitos saludables en el entorno laboral a través	3. Establecer rutina de generación de pausas activas.	$\frac{PA.L3}{PA.A} * 100$ Unidad de medida: %	PA.L3.- Pausa activa contabilizada hasta cada 28 de cada mes		1) Video grabado de la realización de la pausa activa entre docentes													SELECCIÓN DE EJERCICIOS MUSCULARES Y/O DINÁMICAS A REALIZAR	En desarrollo



PLAN DE MEJORA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-PM-003

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 2 de 4

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL	Programación Anual (2025 – 2026)												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES	STATUS
							Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio		
	de pausas activas, actividades físicas y dinámicas grupales, orientadas a reducir la fatiga y el estrés ocupacional.			PA.A.- Pausa activa planificada al inicio de al menos un día por mes		y, planta administrativa.														
	(OE1)	4. Recopilar información de encuestas de ansiedad a cada docente.	$\frac{ENC.C4}{TOT.D} * 100$ Unidad de medida: %	ENC.C4: Encuesta de ansiedad completa y procesada del instrumento a evaluar cada 3 meses TOT.D: Total de docentes en Nómina		1) Registro completos de ítems por cada ficha física de la carpeta del colaborador.													VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TEST DE ANSIEDAD DE HAMILTON	En seguimiento
	(OE2)	5. Incluir al DECE dentro de la valoración del bienestar del docente .	$\frac{INTER.5}{TOT.I} * 100$ Unidad de medida: %	INTER.5: Número de intervenciones logradas entre el DECE y equipo docente TOT.I: Total de intervenciones planificadas al inicio y final del año lectivo		1) Acta firmada por la máxima autoridad de la Unidad Educativa.													APROBACIÓN POR PARTE DE ALTA DIRECCIÓN	En seguimiento



PLAN DE MEJORA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÓDIGO: SGSST-PM-003

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 3 de 4

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL	Programación Anual (2025 – 2026)												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES	STATUS
							Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio		
	(OE2)	6. Desarrollar programas de integración docente-administrativos dentro del Primer Encuentro 'Unidos Somos Mas'	$\frac{PROP.E2}{PRO.P} * 100$ Unidad de medida: %	PROP.E2: Propuesta entregada al tiempo propuesto; similar de E2 PRO.P.- Propuesta planificada de entrega a Vicerrectorado o con revisión de Inspector; similar de E2.		1) Carta de entrega de respuesta por parte de Vicerrectorado. 2) Firmas de recolección de apoyo a realizar el evento													GESTIÓN DE AGENDA PARA PUNTOS A CONSIDERAR EN EVENTO	En desarrollo
	(OE4) Desarrollar competencias digitales y fortalecer el liderazgo institucional para consolidar un ambiente laboral participativo, innovador y resiliente.	7. Generar capacitaciones de productividad digital con herramientas de cómputo de vanguardia.	$\frac{CAP.7}{TALL.P} * 100$ Unidad de medida: %	CAP.7: capacitación lograda para la planta docente de al menos un curso por un año lectivo. TALL.P.- Taller planificado con externo para: Habilidades de Ofimática, Uso de IA u Informática para docentes (de acuerdo aprobación)		1) Certificados firmados de constancia de aprobación de docentes del curso realizado.													ENVIÓ DE COTIZACIÓN DE PROVEEDOR SELECCIONADO	En desarrollo



**PLAN DE MEJORA PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES**

CÓDIGO: SGSST-PM-003

VERSIÓN: 00

PÁGINA: 4 de 4

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL	Programación Anual (2025 – 2026)												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES	STATUS
							Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio		
	(OE1)	8. Evaluar y tomar acción frente a la calificación obtenida por la escala de Clima Laboral en docentes.	$\frac{RED.8}{TOT.D} * 100$ Unidad de medida: %	RED.8: Registros localizados en encuesta digital de la escala propuesta a registrarla al menos una vez al año. TOT.D: Total de docentes en Nómina		1) Acciones Propuestas concretas a desarrollar por parte de Inspector una vez obtenido la calificación del Test de Clima Laboral													VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TEST DE CLIMA LABORAL	En seguimiento

Nota. Fecha de corte: 15/12/2026. De los objetivos del presente cronograma desarrollados con instrumentos oficiales del programa propuesto (Ministerio del Trabajo, 2018).

Elaborado por: Ing. Sharon García	Revisado por: Psic. Erick Velez	Aprobado por: Econ. Norma Arizaga.
Firma: Cargo: Docente investigadora	Firma: Cargo: Inspector (Coordinación)	Firma: Cargo: Rector(a)
Fecha: 2025-sep-15	Fecha: 2025-sep-17	Fecha: 2025-sep-20

Resultados obtenidos

Una vez recopilados los datos con el respectivo tratamiento de los cuestionarios desarrollados para el estudio de riesgos se identifica en Tabla No. 11 e Imagen No. 9 el análisis de valoración del instrumento a los registros recopilados.

Tabla No. 11:

Estudio de confiabilidad estadística - Unidad Educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	58

Nota. Informe realizado a partir de la programación analítica estadística SPSS versión 25. (Ver Anexo 1, Anexo 3 y ‘Resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo’)

Elaborado por: Sharon García, (2025)

De acuerdo a la fiabilidad de los 27 registros recopilados se presenta un grado de 0.953, por lo cual, es un instrumento validado cuyos registros son bastante aceptables dentro de un rango de 0.00 a 1.00; validación técnica del instrumento de medición.

De acuerdo al estudio de riesgos y al momento de desarrollar profundidad en cuanto a la mitigación del riesgo a partir de un análisis dimensional de cada uno de ellos, se observa en Tabla No. 12 la identificación del grado del riesgo según su frecuencia relativa en razón de los ítems evaluados.

Tabla No. 12:

Resultado dimensión a dimensión del riesgo - IEBYSA

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO*	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	TOTAL
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	■ 37%	● 59%	4%	100%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	74%	26%	■ -%	100%
Dimensión 3. Liderazgo	78%	22%	-%	100%
Dimensión 4. margen de acción y control	56%	44%	-%	100%
Dimensión 5. Organización del trabajo	96%	4%	-%	100%
Dimensión 6. Recuperación	48%	52%	-%	100%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	52%	44%	4%	100%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	81%	19%	-%	100%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	96%	■ 4%	-%	100%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	44%	37%	19%	100%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	96%	4%	-%	100%

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO*	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	TOTAL
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	59%	41%	-%	100%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	48%	44%	7%	100%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	52%	33%	15%	100%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	85%	15%	-%	100%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	41%	52%	7%	100%
Promedio por Nivel de Riesgo	65%	52%	7%	N/A

Nota. Adaptado de tabulación de ítems valorativos del Ministerio de Trabajo (2018). *

Campos relevantes identificados del presente estudio. *Simbología.* - ● Círculo en azul, frecuencia máxima al comparar con otras dimensiones. ■ Cuadrado en celeste, frecuencia mínima alcanzada al comparar una dimensión con otra. Ver Resultados del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.

Para ‘RIESGO BAJO’ en un promedio de 65% es el nivel de riesgo mayormente representado en los datos con un 96% de valor máximo (acoso sexual) y 37% (carga laboral) mínimo identificado respectivamente. Ambos aspectos no se consideran dentro del estudio, pero genera indicio de que no se presenta mayores riesgos en relación con otros giros de negocio.

Para ‘RIESGO MEDIO’ se presenta un promedio de 52% de los riesgos identificados por el cual el mayor valor es 59% (carga y ritmo de trabajo) y el menor 4% (otros asuntos de discriminación) respectivamente. La carga laboral representa un análisis particular del estudio ante la identificación de nivel de riesgo medio; no se presenta acoso discriminatorio como factor relevante de estudio.

Para ‘RIESGO ALTO’ un promedio del 7% de identificación del riesgo dado que además de no existir presencia de riesgos en algunas dimensiones (- %) el mayor valor representado es apenas de 19% (acoso laboral). Sin embargo, pese a ser menos representativo a los otros riesgos, se identifica la relevancia de las acciones a realizar por parte del seguimiento del Cronograma y Plan de Acción del estudio.

Evaluación de la ejecución

Una vez desarrollado el cronograma con un enfoque de Plan de Acción y seguimiento de actividades concretas para obtención del logro en Tabla No. 13 se adjunta el costo implicado por cada actividad.

Tabla No. 13:

Cura S – Descriptivo para Plan de Mejora

Ítem y actividad por fase propuesta	Costo	Descripción
1. Generar campaña institucional comunicativa de aspectos prudentes de situación de acoso, con ello, generar iniciativa de desarrollo de Protocolo Institucional de Denuncia	\$ 50,00	Costo edición de video y divulgación
2. Planificación de Primer Encuentro Docentes-Directivos ‘Unidos Somos Mas’	\$ 275,00	Arriendo del local y autogestión de organización (media jornada)
3. Establecer rutina de generación de pausas activas.	\$ 100,00	Acercamiento de profesional para involucramiento paulatino del equipo docente
4. Recopilar información de encuestas de ansiedad a cada docente.	\$ 100,00	Desarrollo analítico dentro de plataforma educativa (propuesta)
5. Incluir al DECE dentro de la valoración del bienestar del docente.	\$ 528,00	Horas extras de gestión fin de semana para estudio de bienestar (propuesta)
6. Desarrollar programas de integración docente-administrativos dentro del Primer Encuentro ‘Unidos Somos Mas’	\$ 275,00	Arriendo del local y autogestión de organización (para completar la jornada)
7. Generar capacitaciones de productividad digital con herramientas de cómputo de vanguardia.	\$ 850,00	Costo estimado de por instructor para todo el claustro docente (presupuesto a conciliar)
8. Evaluar y tomar acción frente a la calificación obtenida por la escala de Clima Laboral en docentes.	\$ 176,00	Horas extras de gestión fin de semana para estudio de clima laboral (propuesta)

Nota. Adaptado de Plan de mejora propuesto SGSST-PM-003 (ver Anexo 3)

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.

Del mismo modo, al realizar un análisis del escenario anterior frente al actual (una vez realizado el estudio y del propio reconocimiento de los riesgos psicosociales de los propios docentes) se identifica una tendencia de cambio del 22% al 30% (pregunta 1) (Ver Imagen No. 9) con una diferencia porcentual de 8 puntos porcentuales al mencionar estar “Totalmente de acuerdo” con el conocimiento adquirido de riesgo psicosocial.

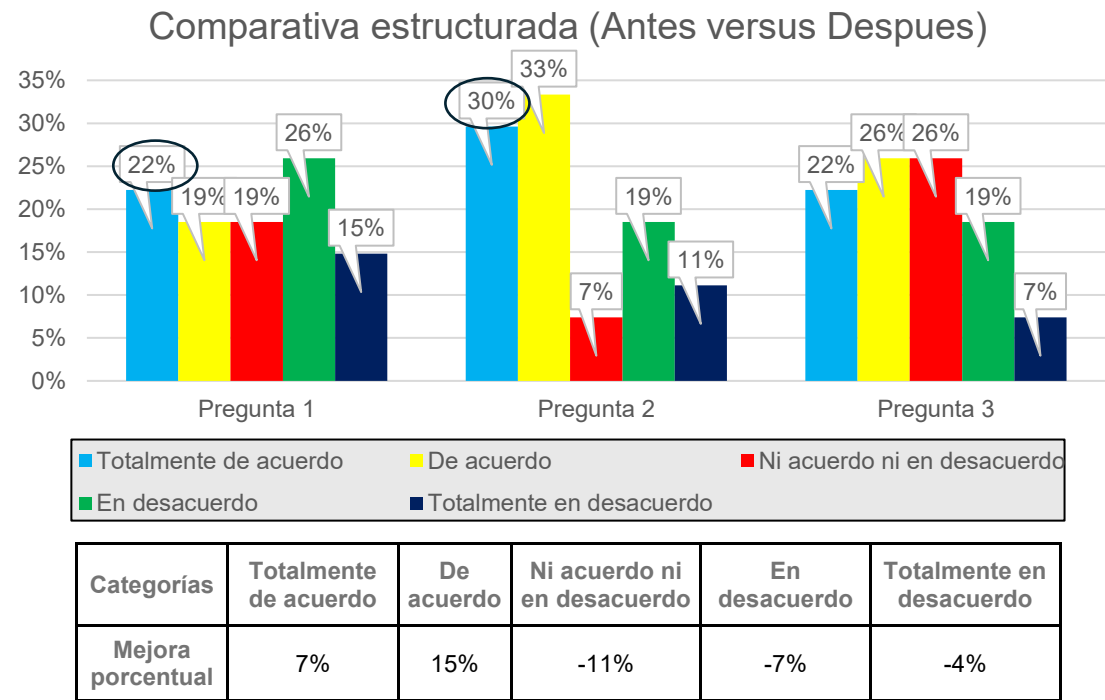


Imagen No. 9:
Análisis de impacto del riesgo psicosocial en docentes

Nota. Adaptado de Encuesta de Percepción anónima (ver Anexo 4)

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.

Caso similar para le mención “de acuerdo” por el cual antes se percibía una aceptación del 19% situación que posterior al estudio es de 33% (puntos porcentuales de 14 puntos de diferencia positiva); la tendencia es positiva frente al análisis. A continuación, se desarrolla la evolución de la curva S en la Imagen No. 10.

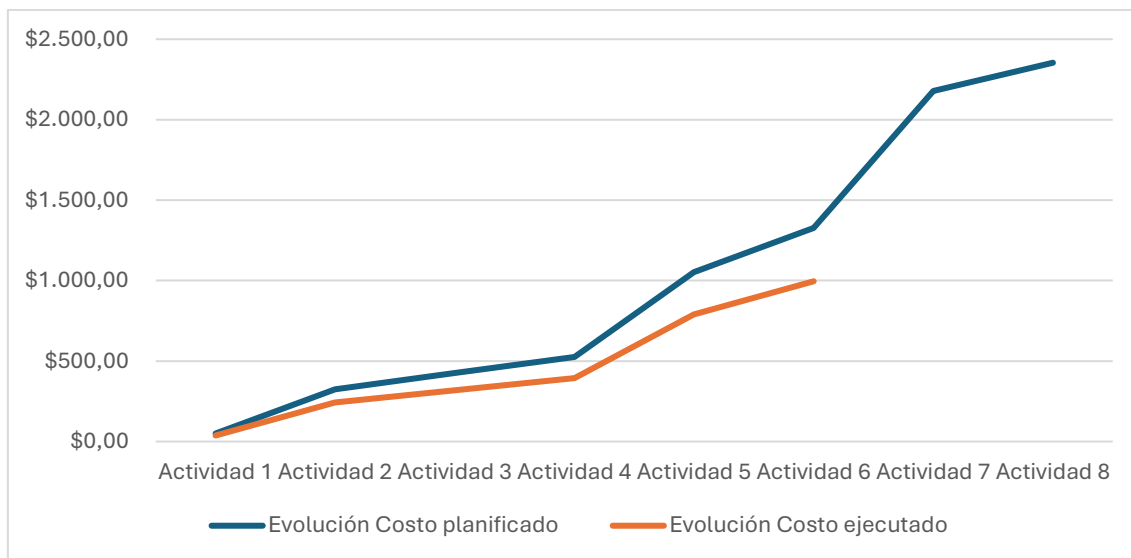


Imagen No. 10:

Curva S – Evolución presupuestaria del Plan de Mejora

Nota. Adaptado de Plan de mejora propuesto SGSST-PM-003 (ver Anexo 3); se adjunta a la línea anaranjada como el progreso de la propia actividad en función del seguimiento, dado que, al momento de la presente investigación se está analizando valor tras valor el desarrollo del mismo.

Elaborado por: Sharon García, (2025)

Fuente: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA.

De la imagen descrita se refleja desde la actividad 5 ‘incluir al DECE dentro de la valoración del bienestar del docente’ se requiere de un mayor capital dado el incremento en ascenso de la propuesta es de \$ 2.354,00.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- De acuerdo a la literatura existente para riesgos en docentes se identificó la iniciativa aunque poco clara por parte del MINEDUC al garantizar entornos educativos de desarrollo humano para el estudiante, pero no para la comunidad educativa. El estudio de salud mental para los docentes previo del desarrollo del plan resultó importante dada su carga emocional al tratar con estudiantes de distintos años y carga horaria producto de la falta de seguimiento paternal; planificación, desarrollo y evaluación educativa de conocimientos del estudiante ecuatoriano.
- Los factores de riesgo organizacional del presente estudio fueron identificados a partir del instrumento validado del MDT son de los más relevantes los ocho siguientes: (1) acoso laboral, (2) doble presencia, (3) condiciones de trabajo, (4) salud auto percibida, (5) carga y ritmo de trabajo, (6) soporte y apoyo, (7) desarrollo de competencias y (8) liderazgo. La fiabilidad de la toma del instrumento fue de 0,9 de Alfa Cronbach; sobresaliente dentro del control, La limitación general encontrada dentro del estudio fue el cambio de repentino de estrategias en cuanto al manejo de seguridad y salud que configuraron nuevo personal y roles distintos no sin nivelarse al progreso intermedio del cronograma de seguimiento. La limitación técnica en cuanto al manejo de riesgos con el instrumento validado por el MDT se detalla en el no tener una triangulación definida de los ítems con la sub-causas, por el cual, se retoma los datos con la evidencia directa del estado de los docentes frente a su labor y que al ser

recopiladas directamente se detecta de mejor manera las falencias en general de los trabajadores.

- El diseño del Plan de intervención se efectuó con carácter de propuesta (DECE-PRP-001) para el desarrollo consultor en conjunto con cronograma de actividades (SGSST-CRG-002), de esta forma, se garantizó la ejecución de las actividades como también la orientación del programa atenuando así el problema de la no existencia de mecanismos formales para la mitigación del riesgo de manera temprana para los docentes del IEBYSA. La implementación de las actividades para el cronograma corresponde a un presupuesto planificado de \$ 960,00 y para plan de acción se buscó la aprobación de \$ 2354,00. La principal implicación del estudio se determina en la identificación continua de una constante barrera comunicacional en reconocer riesgos psicosociales por parte del personal y como estos influyen de mayor reincidencia a comparación de otros tipos de riesgos que no tiene inherencia con la actividad técnico docente.
- De lo que respecta a la ejecución del plan, se ejecutó para el seguimiento de doce actividades de ellas fundamentalmente la sensibilización y socialización de roles, protocolos y derechos laborales, dirigidas a todos los colaboradores de instituciones de educación ante factores psicosociales identificados. Adicionalmente, se incluye la aplicación de instrumentos válidos para evaluar riesgos psicosociales, la difusión de resultados y la implementación de medidas preventivas e intervenciones. Finalmente, se desarrollaron talleres y campañas sobre inclusión, no discriminación, protocolo interno de prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, con seguimiento continuo para garantizar la eficacia de las acciones.

- Para un mejor seguimiento en cuanto al cronograma se efectuó indicadores de desempeño por cada actividad y con el horizonte de cumplimiento entre Julio del 2025 al siguiente año, garantizando el seguimiento y la participación de los roles involucrados contribuyendo de esta forma con la cultura de Mejora Continua para orientación del manejo de este tipo de riesgos dentro de los Centros Educativos. El impacto logrado posterior del estudio de evaluación de riesgos psicosociales fue positiva dado que al evaluar el antes y un despues (pre y post) se encontró una tendencia positiva de ser el 22% estar totalmente de acuerdo con los conocimientos de los riesgos psicosociales de los propios docentes al tener un 30% posterior del estudio 3 —impacto final—, por tal, 8 puntos porcentuales de diferencia; impacto asimilable para los colaboradores quienes reflexionaron mejor de sus propias actividades dentro de la gestión docente.

Recomendaciones

Para el reconocimiento de los puntos siguientes a partir de este estudio, se desarrollan las siguientes recomendaciones para organizaciones, colegas de la rama de Seguridad en el Trabajo, administradores de centros educativos respectivamente:

- La revisión de la literatura se presenta como un apartado de estrategia para reconocer prácticas, definiciones o campos de acción que permiten un reconocimiento inicial de los detalles investigativos aplicados, de tal razón, se recomienda mantenerlo de manera predeterminada para cualquier proyecto de investigación.

- La identificación de factores de riesgos a todo nivel permite generar un seguimiento de mitigación, como tal, la recomendación es desarrollarlo a partir de una matriz de priorización seleccionado con tres expertos: uno del área, otro del giro de negocio para finalmente un mediador como tal un académico de vanguardia.
- El estudio de riesgos psicosociales se recomienda ejecutar para más Centros Educativos de los alrededores no solo del cantón de Lago Agrio sino también de la provincia de Sucumbíos con alcance de la región amazónica ecuatoriana dado que la norma actual penaliza el no tratar los riesgos, más aún, del tipo psicosocial en toda organización.
- De los aportes en cuanto a riesgos psicosociales se recomienda a profesionales de la rama de Seguridad en el Trabajo, estudiar en su conjunto los aspectos determinados para factores de riesgos, el problema identificado y los riesgos, cuya triangulación permita objetar mejores planes de acción para Mejora Continua.
- Para las personas quienes toman decisiones dentro de los centros educativos, se recomienda la prudencia en cuanto al estudio de la comunidad donde el docente sea actor y beneficiario del propio proceso de negocio al entender que se permite una agilidad del aprendizaje con los usuarios finales (padre/tutor de familia y estudiante).

BIBLIOGRAFÍA

1. **Organización Mundial de la Salud (OMS).** Organización Mundial de la Salud. [En línea] 2024. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
2. *Riesgos Psicosociales en docentes universitarios.* **Carranco, S. y Pando, M.** s.l. : 4, 2020, RECIMUNDO, Vol. 1, págs. 316-331.
3. **Ministerio de Trabajo.** Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. [En línea] 2024. https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/1_GUIA%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf.
4. **Ministerio de Educación.** Plan Nacional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sistema Educativo "Educar es Prevenir". [En línea] 2023. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/04/Educar-es-prevenir.pdf>.
5. **Solé, D.; Balduque, M.; .** El programa de ayuda al empleado (EAP) intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales. [En línea] 2004. <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/en/media/group/1035657.do#:~:text=En%20concreto%2C%20el%20EAP%20consiste,y%2Fo%20personales%20o%20familiares>.
6. **Jara, Á.** *Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 09D04-Febres Cordero-Guayaquil.* [Tesis de Pregrado. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana., s.l. : 2020.
7. *Bibliometric Analysis of Web of Science Database STEM Fields in Engineering and Mathematics. Ecuador's Case Study.* **Aldás-Onofre, J. and Cordero, B.** [ed.] M. Botto-Tobar, et al. s.l. : Applied Technologies. ICAT 2022. Communications in Computer and Information Science, 2023. XVII Multidisciplinary International Congress on Science and Technology. Vols. 1755. Springer, Cham.
8. *Evaluation of Psychosocial Risks Among High School Teachers in Morocco.* **Douelfiqar, I., et al.** 3, s.l. : Int. J. Eng. Pedagog., 2023, Vol. 13.
9. *Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011.* **Múnera-Palacio, M., Sáenz-Agudelo, M. y Cardona-Arango, D.** 2, 2013, CES Medicina, Vol. 27, págs. 163-175.
10. *Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro.* **García-González, M., Torrano, F. y García-González, G.** 1, s.l. : Interdisciplinaria, 2020, Vol. 37, págs. 35-36.
11. *Les enseignants face aux risques psychosociaux.* **Jégo, S. et Guillo, C.** 2016, Education & formations, Vol. 92, pp. 77-113.
12. *Dimensions of psychosocial care in the teaching profession.* **Lepez, C., et al.** 2, s.l. : Community and Interculturality in Dialogue, 2022, pp. 35-35.

13. *Instability of personality traits of teachers in risk conditions due to work-related stress.* **Andrisano Ruggieri, R., et al.** 5, s.l. : Behavioral Sciences, 2020, Vol. 10. 91.
14. **Arroyo, L., et al.** Psychosocial risks identification and analysis of levels in workers Of Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Constitución considering gender perspective as an identif. [book auth.] C. Espejo, et al. *Ergonomía Ocupacional Investigaciones y Aplicaciones.* s.l. : Sociedad de Ergonomistas de México A.C. (SEMAC), 2021, Vol. 15, pp. 404-412.
15. *The influence of teacher–student interaction on the effects of online learning: Based on a serial mediating model.* **Sun, H., et al.** 13, 2022, Frontiers in psychology, p. 779217.
16. **Durcan, J., McCarthy, W. and Redman, G.** *Strikes in post-war Britain: a study of stoppages of work due to industrial disputes [Ebook].* s.l. : Taylor & Francis, 2025.
17. **Fink, A.** *How to conduct surveys: A step-by-step guide.* s.l. : SAGE publications, 2024.
18. **Asenbaum, H.** *The politics of becoming: Anonymity and democracy in the digital age.* s.l. : Oxford University Press, 2023.
19. *Legal and Ethical Implications of Verbal Abuse in the Workplace Upholding Dignity and Respect for All [This version is not peer-reviewed.].* **Yadav, R.** 2025, Preprints, p. 2025051470.
20. **Cohen, R., Swerdlik, M. and Phillips, S.** *Psychological testing and assessment.* s.l. : McGraw-Hill US Higher Ed USE, 2021.
21. **Lerner, N.** *The UN Convention on the elimination of all forms of racial discrimination.* s.l. : Martinus Nijhoff Publishers, 2024.
22. **Aldás-Onofre, J.** *Libro Científico La Nueva Era Administrativa: Innovaciones en la Gestión de Procesos Empresariales para la Competitividad.* s.l. : Instituto Superior Tecnológico Quito Metropolitano. ISBN 978-9942-687-94-4, 2025.

ANEXOS

Anexo 1.- Instrumento de valoración del riesgo del Ministerio del Trabajo Ecuador

Del presenta Anexo, se adjunta el instrumento válido por expertos para el manejo de riesgos psicosociales desde un campo amplio normativo dl Ministerio de Trabajo.

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:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	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
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años
		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)
NR	Ítem			En desacuerdo (1)
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			
Suma de puntos de la dimensión		Puntos		

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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				

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
--------------------------------	--	---	--	--------	--

LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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 está 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.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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				

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajador social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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 está 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 está 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				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

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

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

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

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

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 2.- Ponderación según resultados obtenidos de la toma del instrumento del Ministerio de Trabajo

Del presente anexo, se adjunta de manera interpretativa los puntajes obtenidos por cada dimensión, es decir, de los 15 campos la identificación del riesgo bajo escala de mitigación y cantidad de ítems.

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
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 (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
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 planteados frente a temas laborales y extralaborales.	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial,	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.					
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Resultado Global			Número de los Ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
			58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Anexo 3.- Evidencias de Seguimiento de Seguridad y Salud de Riesgos Psicosociales y Validación de fiabilidad estadística de los datos para MDT

Del presenta apartado, se identifica aspectos paralelos del desarrollo del estudio como lo son las fotografías de identificación del personal administrativo como la validación de los datos recopilados bajo prueba estadística Alfa de Cronbach respectivamente.

[1] Fotografías





[2] Uso de SPSS

Notas

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00,00
	Tiempo transcurrido	00:00:00,15

[ConjuntoDatos1] C:\User[...]\TB-Programación\ANALITYC Estudio de riesgos Ministerio de Trabajo.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	27	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	58

Anexo 4.- Instrumento de evaluación de impacto de programa de mitigación de riesgos

Dentro del presente aspecto, se detalla el instrumento de verificación del impacto en los trabajadores en reconocimiento si reconocen la importancia de los riesgos psicosociales —o no— ; hipótesis a validarse en base del nivel de impacto.

[0] Banco de Preguntas

BLOQUE 0 – Instrucciones

Estimado encuestado, el presente formulario está diseñado para reconocer el nivel de impacto adquirido por el *Programa de Riesgos Psicosociales* desarrollado en la organización.

La presente encuesta es de carácter interno departamental.

Con ello se formulará: 1.— Datos del cargo del encuestado, incluye acuerdo de confidencialidad por parte del encuestador; 2.— Preguntas de relación a: Nivel de Impacto asimilado; 3.— Datos de cierre, otra información respecto al encuestador.

Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL*, la cual no se enviará esta información a terceros.

CADA PREGUNTA ES OBLIGATORIA, SIN LA RESPUESTA ADECUADA LA PROPIA ENCUESTA SE CERRARÁ

A continuación, completé el cuestionario dadas las instrucciones para cada una de las preguntas.

Tiempo estimado de solución de encuesta: 3 - 4 (minutos)

NOTA: Este registro no tiene pretensión de vender información, todo queda en respaldo documental y de análisis interno por parte de la Unidad a cargo.

BLOQUE DE INFORMACIÓN – Introducción

NOTA: Este registro no tiene pretensión de vender información, todo queda en respaldo documental y de análisis interno por parte de la Unidad involucrada.

1. Según el Art. 6 de Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) son confidenciales los datos de carácter personal. El acceso a estos datos, solo será posible cuando quien los requiera se encuentre debidamente legitimado, conforme a los parámetros previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. De la misma ley el Art. 23 Tratamiento de datos sensibles.— Queda prohibido el tratamiento de datos personales. Por tal, prohibición de uso a terceros información relevante del encuestado.

☐ Sí he leído y entendido plenamente la aclaración

2. Cláusula Informativa sobre el tratamiento de datos personales

Responsable del tratamiento: Unidad Educativa IEBYSA

Finalidades:

Gestionar tu participación en la encuesta.

Recabar mayor información de interdepartamental.

Legitimación

Interés legítimo del responsable.

Consentimiento.

Destinatarios: No se comunicarán tus datos personales.

Derechos: Puedes ejercer tus derechos conformes a lo dictaminado

☐ Si he leído la cláusula informativa

3. Nombres y Apellidos

Completos; válido en mayúsculas SIN tildes. Escriba su respuesta

BLOQUE DE RECOPIACIÓN

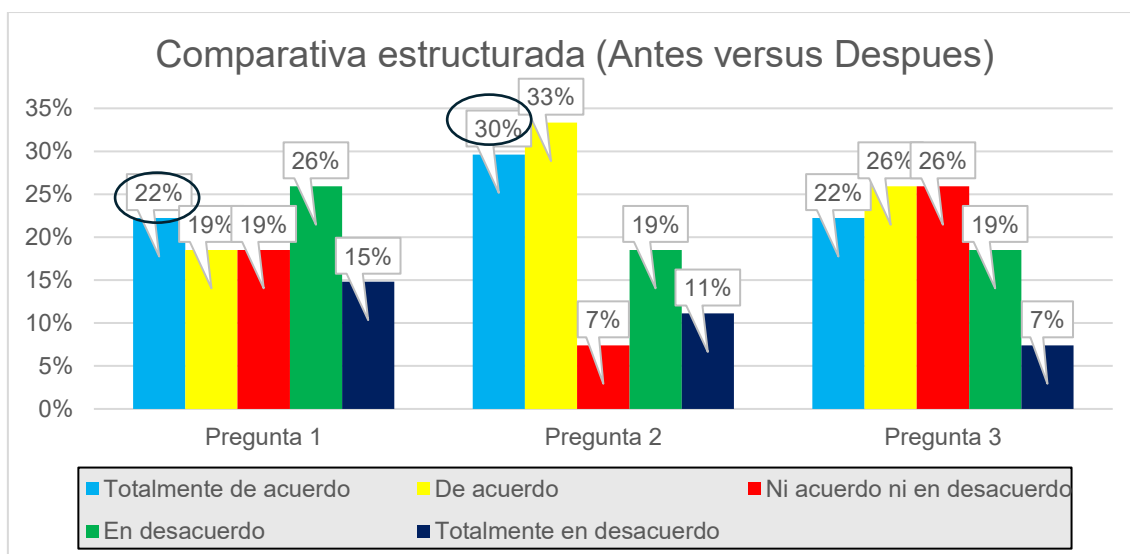
En referencia a *Programa de Riegos Psicosociales*

Escala de valoración	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Puntaje	5	4	3	2	1

Dimensión/ Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Pregunta 1) Antes del estudio de riesgos psicosociales, sentía que no tenía los conocimientos acerca del tema.					
Pregunta 2) Después del estudio de riesgos psicosociales, comprendo la importancia del estudio de los riesgos que involucra mi actividad.					
Pregunta 3) La iniciativa del manejo de riesgos dentro del Centro Educativo es garantía del cuidado de mi propio bienestar					

[0] Dataset dinámico

Dimensión/ Preguntas	Núm.	Descripción	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL por pregunta
Dimensión 1) Estado Actual	Pregunta 1	Antes del estudio de riesgos psicosociales, sentía que no tenía los conocimientos acerca del tema.	6	5	5	7	4	27
Dimensión 2) Estado Propuesto	Pregunta 2	Después del estudio de riesgos psicosociales, comprendo la importancia del estudio de los riesgos que involucra mi actividad.	8	9	2	5	3	27
Dimensión 3) Importancia manejo de riesgos	Pregunta 3	La iniciativa del manejo de riesgos dentro del Centro Educativo es garantía del cuidado de mi propio bienestar	6	7	7	5	2	27



Anexo 5.- Protocolo

Del presenta apartado se determina el Protocolo orientativo para instrumentación inicial frente a discriminación y acoso laboral para la Unidad Educativa.

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Elaborado por: Ing. Sharon García	Revisado por: Psic. Erick Velez	Aprobado por: Econ. Norma Arizaga
Firma: Cargo: Docente investigadora	Firma: Cargo: Inspector (Coordinación)	Firma: Cargo: Rectora
Fecha: 2025-sep-15	Fecha: 2025-sep-17	Fecha: 2025-sep-20

1. Información general

Razón social/ Nombre de la empresa/Empleador:

Empresa: Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA

RUC: 1460004790-001

Representante legal: Sujeto Pasivo de contribución tributaria

Actividad económica: Clasificación Internacional - CIUU P852101
(Educación Secundaria)

Número de trabajadores: 30 a 40 colaboradores

Fecha de elaboración: 2025/09/15

Responsable de la elaboración: Ing. Pamela García

2. Objetivo del Protocolo.

Establecer un procedimiento institucional para prevenir, identificar, atender y sancionar los actos de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores, en concordancia con la legislación nacional e instrumentos internacionales ratificados por Ecuador.

2.1. Objetivos específicos

- Implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales con estrategias comunicativas, educativas y de control.
- Asegurar la ausencia de discriminación en el trabajo dentro de un marco de trabajo respetuoso para las y los colaboradores de la Unidad Educativa.
- Prevenir y abordar situaciones de violencia hacia la mujer, acoso en el trabajo y discriminación, conforme al Programa de Prevención de Riesgos Laborales (acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia, salud auto percibida)

3. Ámbito de aplicación.

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en la empresa en toda relación laboral: vertical descendente, ascendente y horizontal; en los siguientes espacios:

- a) En las instalaciones del lugar del trabajo;
- b) Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; o
- d) En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.

4. Principios rectores

- a) Igualdad. - Es el derecho de todas las personas a recibir el mismo trato, acceso a oportunidades, y condiciones laborales sin importar su género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otra condición.
- b) No discriminación. - Es la prohibición de toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.
- c) Dignidad humana. – Expresión que denota el respeto y reconocimiento del valor intrínseco de cada persona. En el entorno laboral, implica garantizar condiciones que permitan el desarrollo físico, mental y profesional sin humillaciones, agresiones ni trato degradante.
- d) Confidencialidad y anonimato en la evaluación. – Acciones frente al compromiso de mantener en reserva toda la información o documentación derivada de los derechos personalísimos y fundamentales, relacionada con denuncias, investigaciones y decisiones sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral; tratamiento ético de datos.

- e) Debido proceso. - Es el conjunto de garantías que aseguran que toda persona involucrada en una investigación laboral tenga derecho a ser escuchada, defenderse, aportar pruebas y recibir una resolución motivada, conforme a las garantías básicas dispuestas en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 76).
- f) No revictimización. - Significa evitar que la persona afectada por casos de discriminación, violencia y acoso laboral vuelva a sufrir daños físicos, psicológicos o sociales a causa del proceso de denuncia o investigación.
- g) No repetición. – Principio que describe el compromiso institucional de tomar medidas eficaces para que los hechos denunciados no vuelvan a ocurrir; acción pertinente de prevención absoluta.
- h) Prohibición de represalias. – Es garantizar que las personas que denuncian casos de discriminación, violencia y acoso laboral no sufran daños, castigos o intimidación por su acción, protegiendo así su integridad y fomentando un ambiente de confianza para denunciar hechos indebidos.

4.1. Otros

- Participación del personal en todo el ciclo
- No represalias y canales claros de denuncia y atención.
- Mejora continua (PHVA) y reporte con indicadores y medios de verificación.

5. Marco normativo

- a) Constitución de la República del Ecuador (Arts. 3, 11 y 66).
- b) Convenios OIT: 100, 111, 156 y 190.
- c) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará.
- e) Código del Trabajo.
- f) Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
- g) Reglamento General para Impulsar la Economía Violeta.
- h) Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- i) Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- j) Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2025.

6. Conceptos claves

- a) Violencia y acoso laboral.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución de la República, en la ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica, y violencia patrimonial en el caso de reducción de la remuneración. Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

- b) Discriminación. - Se entenderá como discriminación, cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción hacia una persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral. Para su aplicación se tomará como referencia las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento

técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento legalmente establecido; sanciones legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa pertinente.

- c) Acoso sexual laboral. - El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

7. Ejes y acciones empresariales

La Unidad Educativa Particular Amazonas IEBYSA, actuará en función de los siguientes ejes, acciones concretas, responsables, temporalidad y medios verificables:

7.1. Eje de Prevención

7.1.1. Procesos de sensibilización y capacitación

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Diseñar y ejecutar un plan sensibilización sobre discriminación, violencia y acoso laboral	DECE o Rectoría	Anual	-Plan de capacitación y/o sensibilización. - Lista de asistencia firmada. Otros: Certificados
Incorporar la temática en la inducción de personal nuevo	DECE o Rectoría	Permanente	Lista de asistencia firmada del nuevo colaborador

7.1.2. Política de cero tolerancias

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medio de verificación
Adecuar el Reglamento Interno y Código de Ética	DECE, Rectoría o Inspector	Anual	Instrumentos actualizados
Proponer a Gerencia la factibilidad de este tipo de inclusión dentro de los contratos	DECE, Rectoría o Inspector	Permanente	Contratos de trabajo
Elaborar el compromiso individual sobre el cumplimiento de la política	DECE o Rectoría	Anual o al ingresar nuevo personal	Archivo de compromisos firmados por cada trabajador
Difundir la política a la interna, mediante reuniones de equipo	DECE o Rectoría	Trimestral	Lista de asistencia digital y/o

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medio de verificación
			físico según la audiencia

7.1.3. Canales de comunicación claros y asertivos

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medio de verificación
Habilitar canales accesibles (correo electrónico institucional)	DECE, Rectoría o Inspector	Permanente	Mensaje de difusión masivo enviado en hora y fecha planificada.
Realizar campañas de comunicación sobre respeto en el entorno laboral	DECE, Rectoría o Inspector	Anual	Arte de desarrollo expuesto en carteleras

7.2. Eje de Identificación y detección de casos

7.2.1. Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Capacitar de manera obligatoria en lenguaje inclusivo, derechos laborales y no discriminación	DECE, Rectoría o Inspector	Anual	-Plan de capacitación y/o sensibilización -Lista de asistencia firmada -Certificados (opcional)
Capacitar de manera obligatoria en lenguaje	DECE, Rectoría o Inspector	Permanente	Informe

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
inclusivo, derechos laborales y no discriminación			

7.2.2. Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Supervisar periódicamente el ambiente laboral a través de encuestas anónimas	DECE, Rectoría o Inspector	Anual	Visualizador de información con notificación una vez que el registro se actualice

7.2.3. Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Asesorar a la presunta víctima sobre rutas de atención de casos	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registro de asistencias

7.2.4. Cambios en el rendimiento laboral

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Realizar el seguimiento del desempeño de trabajadores	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Anual	Análisis de test comparativos entre el año anterior y el presente (desempeño laboral; revisión paralela monitor y autoridad)

7.2.5. Aislamiento social o emocional de la víctima

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Efectuar entrevistas de clima laboral, observación directa, alertas de compañeros	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Anual	Análisis de test comparativos entre el año anterior y el presente (clima laboral; revisión paralela monitor y autoridad)

7.2.6. Estrés, ansiedad o baja autoestima

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Desarrollar evaluaciones psicosociales, individual y de grupo	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Anual	Análisis de test comparativos entre el año anterior y el presente (evaluación psicosocial; revisión paralela DECE y autoridad)

7.3. Eje de Atención:

7.3.1. Canales y procedimiento de denuncia

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Implementar el canal múltiple de denuncias: formulario digital	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Permanente	Cantidad de quejas registrados en actualización de formularios registrados en Visualizador Digital.
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre la aplicación del procedimiento establecido en el Ministerial Nro. MDT-2025-102 de 22 de agosto de 2025 (Administrativo) Acuerdo	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registros de asesoría ante la asistencia sea digital o física (según se amerite)
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre otras rutas de atención (Fiscalía General del Estado, Defensoría Pública, Defensoría del Pueblo, Junta de Protección de Derechos, etc.)	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registros de asesoría ante la asistencia sea digital o física (según se amerite)

7.3.2. Medidas administrativas internas de protección

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Articular inmediatamente las medidas de atención psicológica de la presunta víctima	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Dentro de las 24-48h desde la denuncia	Desarrollo de prueba de ansiedad psicológica aplicada a la víctima
Asesorar legalmente y realizar el acompañamiento en trámites ante Inspectoría del Trabajo	DECE, Rectoría o Inspector	Durante todo el proceso	Acta firmada y sumillada de trámites realizados frente a la Inspectoría del Trabajo
Separar de manera preventiva los espacios entre las partes (presunta víctima y denunciado/a)	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Inmediata	Declaración juramentada de la exposición del hecho y de sus causas (ambos actores)

7.3.3. Medidas correctivas y de no repetición

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Implementar sanciones conforme a la resolución del Inspector del Trabajo	DECE, Rectoría o Inspector	Según resolución	Documento de la sanción ejecutada
Capacitar y sensibilizar de forma obligatoria post-denuncia a los equipos de trabajo	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Dentro del mes posterior a cierre del caso	Lista de asistencia sea digital o físico

7.4. Eje de seguimiento y evaluación

7.4.1. Monitoreo trimestral de casos denunciados

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Medios de verificación
Elaborar informe sobre casos denunciados de discriminación, violencia y acoso laboral	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Trimestral	Informe Analítico consolidado de los casos de las causas y de los efectos identificados.

7.4.2. Evaluación anual del protocolo

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre el impacto del protocolo interno	DECE, Rectoría con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Anual	Informe post test ante el análisis del protocolo interno
Actualizar el protocolo interno ante cambios normativos o tras evaluación interna	DECE, Rectoría o Inspector con Monitor de Seguridad e Higiene en el trabajo	Anual o cuando sea necesario	Protocolo registrado ante el Ministerio del Trabajo

8. CONSIDERACIONES GENERALES

- a) En todo lo no previsto en el presente protocolo, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, y demás normativa vigente conexas.
- b) De conformidad a la Disposición General Segunda del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2025, la versión libre y voluntaria de la presunta víctima de acoso sexual laboral no será considerada prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o inmoral. La versión libre y voluntaria de la presunta víctima se la hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de ésta.

Firma:

Representante Legal: Jose Luis Lavanda

Razón Social/ Nombre de la empresa / Empleador: 1460004790001