



**Universidad
Israel**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”**

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:
Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y competitividad sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autora:
Naula Pineda Jenny Micaela
Tutor:
Dra. Salazar Mencias Ana Verónica

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Ana Verónica Salazar Mencías** con C.I.: **1716135320** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.**

Elaborado por: **Jenny Micaela Naula Pineda**, con C.I.: **1105866360**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, mención en: **Prevención de Riesgos Laborales**, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito, 14 de marzo de 2022



Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	2
Objetivo general	2
Objetivos específicos	2
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	3
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	4
1.1. Contextualización general del estado del arte	4
1.2. Proceso investigativo metodológico	9
1.3. Análisis de resultados	10
CAPÍTULO II: PROPUESTA	15
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	15
2.2. Descripción de la propuesta	17
2.3. Validación de la propuesta	19
2.4. Matriz de articulación de la propuesta	20
CONCLUSIONES	21
RECOMENDACIONES	22
BIBLIOGRAFÍA	23
ANEXOS	25

Índice de tablas

Tabla 1 Riesgo Psicosocial: Demandas Psicosociales	40
Tabla 2 Riesgo Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social	40
Tabla 3 Matriz de Articulación.....	19

Índice de figuras

Figura 1 Distribución porcentual por género de la población estudiada.	10
Figura 2 Distribución porcentual por carreras de la población estudiada.	10
Figura 3 Resultados generales de la evaluación	11
Figura 4 Demanda psicológica	12
Figura 5 Demandas Cognitivas y Emocionales	12
Figura 6 Relaciones y Apoyo Social.....	13
Figura 7 Apoyo social.....	13
Figura 8 Relaciones interpersonales.....	14

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

En cualquier puesto de trabajo de una empresa, industria, unidad educativa u organización donde se tiene como principal actor al recurso humano, los empleadores deben preocuparse por la salud tanto física como mental de sus trabajadores, tomando en cuenta las condiciones en las que se encuentran laborando.

La estrecha relación que existe entre el trabajo y la salud (física y psicológica) engloban diferentes ámbitos tanto emocional como de adaptación y de interrelación, en el presente trabajo investigativo el enfoque es en la identificación de los factores de riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial son los que existen y están directamente relacionados con el entorno de trabajo, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas todo esto con la capacidad de afectar el desempeño laboral, así como también la salud mental de los trabajadores.

Además, dentro de las consecuencias del riesgo psicosocial que son numerosas, mismas que se presentan por las condiciones a las que están expuestos, implican las relaciones sociales originadas en torno al lugar de trabajo, así como también aspectos de organización del individuo y del sistema de trabajo.

Una correcta evaluación de los factores de riesgo permite detectar, prevenir e intervenir en situaciones relacionadas con problemas psicosociales, todo esto en función del ambiente, desempeño tipos de tarea que realiza, organización del trabajo y aspectos intrínsecos de la persona. Se debe sumar en este contexto, que existe considerable dificultad para la corrección de los riesgos psicosociales, ya que su intervención suele ser subjetiva y está atada a un entorno difícil de controlar y manejar dependiendo de parámetros externos que se conforman con procesos y personal. Todo control y atenuación del riesgo psicosocial requiere seguimiento permanente para garantizar la ejecución de un programa adecuado de intervención.

La Universidad Nacional de Loja, reconociendo la importancia de esta condición laboral, y consciente que su personal docente puede estar expuesto a un conjunto de riesgo laborales; afectaciones psicosociales y alteraciones en aspectos personales, del entorno de trabajo; y, pensando en el bienestar de su personal docente, permite la realización de esta investigación orientada al diseño de un programa para prevenir los riesgos psicosociales, posibilitando así que se lleven a cabo los objetivos de estudio de este trabajo.

Teniendo como objetivo principal el desarrollo de un programa que permita reducir los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los docentes de la facultad de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja esto en su entorno y puestos de trabajo.

Problema de investigación

Los riesgos laborales están presentes en todo puesto de trabajo, pero al tener ambientes laborales saludables con condiciones óptimas crea un factor protector para la salud física y psicológica de los docentes.

Reconociendo que los riesgos psicosociales son menos evidentes que otros riesgos laborales, como los físicos o de manejo de maquinaria, se debe realizar una minuciosa evolución en todos sus aspectos tanto intra-extralaborales y personales mismos que tienen potencial efecto sobre la salud y comodidad de los trabajadores de esta manera tener una intervención oportuna y evitar complicaciones futuras graves.

Objetivo general

Diseñar un programa de control de riesgos psicosociales para el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Objetivos específicos

- Describir los factores de riesgos psicosociales que afectan al personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.
- Analizar los resultados obtenidos luego de aplicar la herramienta metodológica a la población identificada.
- Establecer las medidas control de riesgo psicosocial en el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad nacional de Loja.
- Validación del programa de control de riesgo psicosocial por expertos aplicando el método Delphi.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El resultado del presente trabajo, se vincula con la sociedad directamente por medio del control de los factores de riesgos psicosociales ya que cualquier trabajador puede estar expuesto a los mismos, de tal manera dicho trabajo puede ser tomado como fuente para el desarrollo de nuevos programas adecuados a cada institución o empresa.

Este programa consta de medidas de control para mitigar el impacto que puede tener la persona al estar expuestos a riesgos psicosociales de esta manera evitar complicaciones futuras en los trabajadores.

Finalmente tenemos como beneficiarios directos al personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad de Loja, mismo que fueron objeto de estudio para la realización de dicho programa de control.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

El diseño de un programa de intervención de riesgo psicosocial debe partir de una base conceptual y teórica que fortalezca el entendimiento de las medidas y acciones que se deben tomar para su aplicación en cualquier instancia y grupo de una organización, esta base también debe nutrirse de experiencias previas que evidencien su validez y aplicabilidad.

Para ello se presentan los conceptos y la teórica que fundamentan la investigación, y le permiten sustentar los principios en los cuáles el diseño del programa basa su pertinencia y su utilidad.

La relación entre trabajo y salud tiene una valoración muy cercana, y recíproca a la vez, (Benach et al., 2010, como se citó en Cacua, Carvajal y Hernández, 2017) “las condiciones de empleo y trabajo constituyen un determinante social de la salud y la calidad de vida” (2017), por ello es importante incluir conceptos que ayuden a ampliar el entendimiento y comprensión de dicha relación.

Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el término salud: “el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente como la ausencia de enfermedad”. Dando a entender entre el balance de los aspectos físicos, por las condiciones a las que pueden estar expuestos; el social por las relaciones interpersonales en su puesto de trabajo y el mental. (Heredia, 2006)

El concepto de salud tiende a evolucionar conforme se van aceptando otros conceptos como: “la capacidad (o resiliencia) de hacer frente, y mantener y restaurar la integridad, equilibrio y sensación de bienestar propios” (Idrovo & Alvarez, 2014).

Bircher y Kuruvilla, mencionan a su vez que la salud es un “estado de bienestar emergente de las interacciones entre los potenciales de los individuos, las demandas de la vida y los determinantes sociales y ambientales” (2014).

Trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se le conoce como trabajo al grupo de tareas o funciones realizadas con paga o no, mismas que produce en la economía servicios, o que retribuyen las necesidades de una población o brinda los medios de sostén adecuados para el individuo (Levaggi, 2004).

Este concepto, que hasta cierto punto podría llamarse clásico, se relaciona muy cercanamente con conceptos como los de Carlos Marx, “el trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas, el trabajo presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar” (da Rosa, Chalfin, Baasch, & Soares, 2011).

En estos dos conceptos se pueden identificar algunas características que son esenciales de considerar, una es que el trabajo es la suma de actividades (lo que equivale a pensar en un espacio físico, un espacio de tiempo, un entorno ambiental, el uso y manipulación de equipos y maquinarias y la interrelación con otras personas), es decir que el trabajo suma aspectos tangibles y otros menos visibles que componen un todo.

Se debe destacar la importancia del trabajo, que centra su naturaleza en “aspectos de la vida personal, familiar y vecinal, configurando de esta manera formas de relación que permiten la transformación del mundo a través de la relación consigo mismo, con la naturaleza y con los demás” (Romero, 2017).

En este contexto el trabajo se ha convertido en una acción esencial en los seres humanos, que ven por este medio la forma de desarrollarse, generar ingresos y comodidad, además de permitir un uso de tiempo que sin el cual, emocionalmente pueden llevar a un estado de incertidumbre y desestabilización que afecte, no solo a la persona, sino a su entorno y a la sociedad en su conjunto.

Relación Salud-Trabajo

Si se considera que la salud es un estado de bienestar de la persona y que el trabajo es un estado de productividad y ejecución de actividades, la relación entre estos conceptos, teniendo al ser humano como centro de cada uno, con incidencia directa por el tipo, condición, forma y carga de complejidad, entre otros factores de identificación y clasificación del trabajo, hacen que en esta amalgama de características en algún momento produzca una reacción en el ser humano que ejecuta esas actividades y afecte su estabilidad y bienestar.

Personal Docente

El docente, entendido como la persona que viabiliza con su conocimiento y dirección, el aprendizaje, es un “actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo” (Nieva & Martínez, 2016).

El docente representa una figura respetable en los grupos sociales, por la propia esencia de su naturaleza, la de enseñar y guiar, esto motiva que deban estar siempre prestos para cubrir necesidades de estudiantes, directivos y representantes, lo que debe conllevar, en ellos, un desgaste emocional adicional. Ellos, como personal docente, asumen una responsabilidad en el desarrollo de personas útiles a la sociedad, que debe partir del compromiso y la obligación en su cumplimiento, con un rol que debe estar en constante adaptación y formación. (Nieva & Martínez, 2016)

Para desempeñar un rol de docente de forma más eficiente, deben contarse con cualidades esenciales como: responsabilidad, flexibilidad, preocupación, compasión, cooperativismo, creatividad, dedicación, decisión, empatía, entre otras. (Espinoza, Tinoco, & Sánchez, 2017)

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se utiliza como término para establecer el resultado de la experiencia laboral, según Peydró (2015) “tanto en sus aspectos objetivos (seguridad, higiene, salario, etc.) como subjetivos (la forma en que dicha experiencia es vivida por el trabajador. La calidad de vida laboral está relacionada con la calidad de vida genera” (pág. 26).

La relación entre quien ejerce una actividad laboral (o profesional) y las condiciones del ambiente de trabajo que existen, crea en las personas una respuesta positiva o negativa hacia su trabajo en sí, que redundará en el rendimiento y cumplimiento efectivo de las actividades laborales, pero también en la calidad de vida de las personas que se ven motivadas o no, satisfechas o no, propositivas o no, para ejercer sus labores conforme perciben afectan su calidad de vida en el trabajo y en su vida personal y familiar.

Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud define la salud ocupacional como:

Un conjunto de tareas que comprometen varias disciplinas que verifica y promueve medidas de prevención para resguardar la salud de todos los empleados; incluyendo no solo accidentes laborales sino también enfermedades y los factores que ponen en peligro la salud, seguridad o la vida de las personas en sus respectivos puestos de trabajo. (González, León, Contretars, & Hidalgo, 2018)

La importancia de la salud ocupacional es la de mantener el recurso humano en condiciones de mantener su calidad de vida y evitar riesgos en su lugar de trabajo, por lo que su cumplimiento es esencial en los resultados de cualquier organización.

Riesgos en el trabajo

El concepto de riesgo desde la perspectiva de la Real Academia Española, se define como: “la posibilidad de que algo suceda o no suceda, especialmente un problema que se plantea de manera no prevista” (Chávez, 2018).

Este criterio suma dos conceptos adicionales de forma intrínseca, “la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra y el tamaño de ese resultado. Por lo tanto, mientras mayor sea la probabilidad y la pérdida potencial, mayor será el riesgo” (Echemendía, 2011).

Con esta base conceptual, se puede asumir que el riesgo en el trabajo, se presenta por la probabilidad de que un evento (negativo generalmente) suceda en el cumplimiento de una actividad laboral en un momento determinado, y bajo las condiciones laborales establecidas.

Entorno laboral

Considerando que quienes tienen un trabajo fijo, pasan hasta (y en ocasiones más tiempo) 8 horas diarias en sus actividades y muchas veces en lugares con un área física definida, la propia Organización Panamericana de la Salud en el año 2015, define:

“Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores en general y los docentes en particular, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general. Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales.” (Spencer, Silva, Mederos, & Gutiérrez, 2018).

Esto conlleva una obligación de mantener un entorno laboral sano, en procura de que las personas no pierdan motivación, eficiencia y sobre todo ayude en su propia calidad de vida, que deriven en resultados y alcance de objetivos de las organizaciones.

Factores psicosociales en el trabajo

La OIT, define a los factores psicosociales en el trabajo como:

Bienestar en el trabajo, las condiciones de organización, medio ambiente y las relaciones interpersonales en el trabajo, por un lado; por otro lado, las competencias del trabajador, sus requerimientos, su cultura, así como también sus circunstancias extra-laborales todo esto, por medio de experiencias y apreciaciones, puede intervenir en la salud, la satisfacción y productividad, en el trabajo. (OIT, 2016).

Este criterio lleva implícito la idea de la interacción que se genera entre quien realiza una actividad laboral y los elementos del entorno que en determinado momento pueden llegar a ejercer una afectación en el comportamiento, el rendimiento y sobre todo en la salud de las personas que ejercen una labor.

Los varios tipos de factores psicosociales que existen son muchos y muy variados, aunque se pueden nombrar algunos como: “políticas y cultura de la organización, tipo y estilo de liderazgo, diseño del puesto, factores laborales e industriales, calidad y carga del trabajo, entre otros” (Balseca, 2019, pág. 36)

Se deben sumar otras de carácter natural como las relaciones personales, las condiciones externas del propio entorno personal y familiar; además teniendo, la condición interna de cada persona y su estado del momento.

Factores de riesgo psicosocial

Son una amenaza no tan evidente para la salud de los trabajadores ya que poseen características propias que hacen difícil su identificación, manejo y control. Entre algunas de ellas podemos mencionar las siguientes: 1) Son complejos de objetivar, 2) Se expresan en el tiempo y el espacio, 3) Conlleva a la afectación a otros riesgos, 4) Poseen escaso fundamento legal, 5) Están precedidos por otros factores, 6) Son complejos de cambiar. Todo esto hace difícil su identificación, evaluación, prevención y control. (Moreno, 2011)

Los factores psicosociales pueden derivar en un riesgo psicosocial cuando se vuelven negativos, pueden ser percibidos de forma directa por el trabajador o pueden estar menos visibles, pero presentes y en ocasiones ir creciendo sin que su existencia sea visible o tangible.

En estudios realizados sobre factores de riesgo psicosocial, Spencer et al. (2018), mencionan además:

“Las actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y relación entre los diferentes actores de la organización. Los problemas más frecuentes son el estrés emocional y mental de los docentes que puede desencadenar en enfermedades como ansiedad crónica u otras dolencias físicas”. (pág. 123)

1.2. Proceso investigativo metodológico

Metodología

La investigación se centra en evaluación de los factores de riesgo psicosociales a los que pueden estar expuestos el personal docente de las del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Población y muestra

La población total de docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja de las 5 carreras (laboratorio clínico, odontología, enfermería, psicología clínica y medicina humana) son 106 docentes con nombramiento y con contrato provisional.

El presente trabajo de investigación se lo realizó en el personal docente con nombramiento que pertenece al Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, constituidos por 53 docentes de las 5 carreras de la facultad mismo que están distribuidos de la siguiente manera; laboratorio clínico: 3, odontología: 10, enfermería: 2, psicología clínica: 3 y medicina humana: 35, se excluyó al personal docente con contrato provisional por no poseer la carga laboral estándar, que es de 40 horas diarias.

Instrumento

Para la recolección de la información utilizaremos la herramienta de aplicación informática para evaluación de factores de riesgo psicosocial FPSICO 4.0 diseñado por el INSST.

Se aplicará dicho cuestionario a la población docentes con nombramiento del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, el mismo está estructurado por 44 preguntas alguna de ellas con varios literales por lo que el número de ítems finales son 89: las cuales evalúan: demandas psicológicas (DP), variedad/contenido (VC), carga de trabajo (CT), relaciones y apoyo social (RAS), autonomía (AU), participación//supervisión (PS) e interés por el trabajador/compensación (ITC).

Para realizar la interpretación de los resultados obtenidos se debe realizar la suma de los resultados obtenidos en el parámetro de riesgo elevado más el parámetro de riesgo muy elevado y el resultado sea mayor o igual al 50% para realizar intervenciones del riesgo.

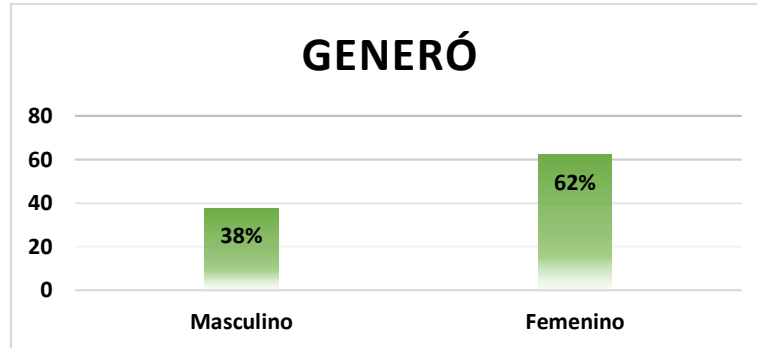
Esta evaluación es una evaluación taxonómica del desempeño de cada persona en su puesto de trabajo, siendo este un proceso para estima o considerar el valor, la eficacia y naturaleza de alguna persona, por lo que puede estar sujeta a resultados sesgados y no completamente reales.

1.3. Análisis de resultados

Luego de aplicar el cuestionario se procedió a ingresar cada dato manualmente a la aplicación informática FPSICO 4.0 para obtener el resultado general para su posterior análisis.

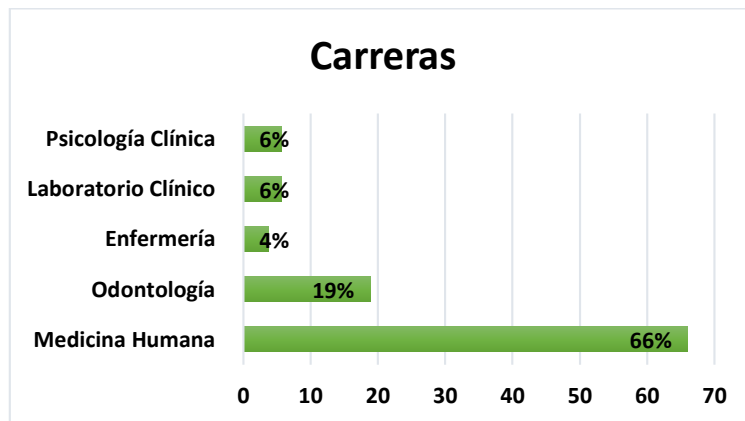
Análisis demográfico

Figura 1 Distribución porcentual por género de la población estudiada.



Análisis: En representación de la variable estadística de género, se observa que el mayor porcentaje de docentes corresponde al género femenino esto es con un 62% (n=33) mientras que el porcentaje restante de 38% (n=20) corresponde a la población masculina.

Figura 2 Distribución porcentual por carreras de la población estudiada.



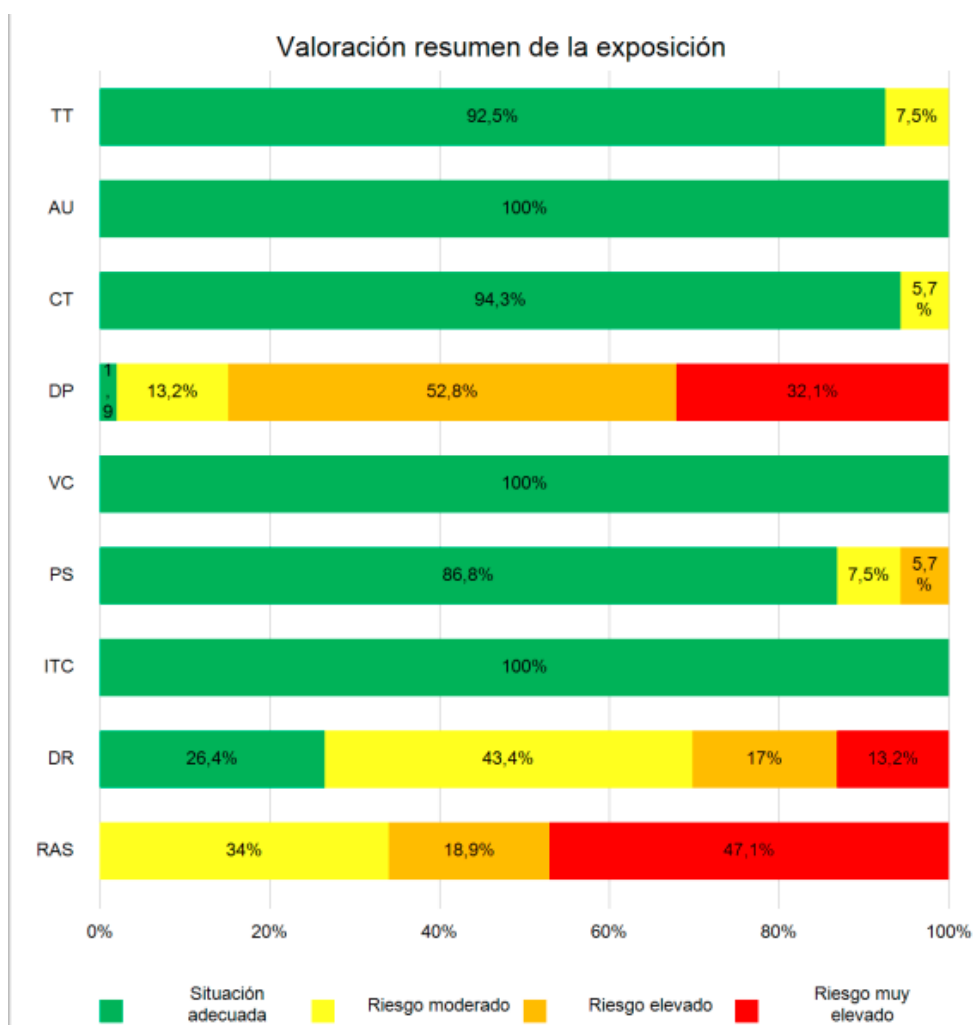
Análisis: En el siguiente grafico podemos observar el porcentaje de docentes de cada carrera del área de la Salud Humana donde de la carrera de medicina humana hay un 66% (n=35), odontología 19% (n=10), laboratorio clínico 6% (n=3), psicología clínica 6% (n=3) y enfermería 4% (n=2).

Análisis e interpretación de resultados FPSICO.

Como ya se mencionó los parámetros a evaluar por esta herramienta mismo que nos permiten conocer los riesgos a los que están expuestos los docentes.

Este método utiliza una escala para el análisis de resultados donde se expresa con colores el nivel de riesgo presente, desde una situación adecuada (verde) hasta una de muy alto riesgo (rojo).

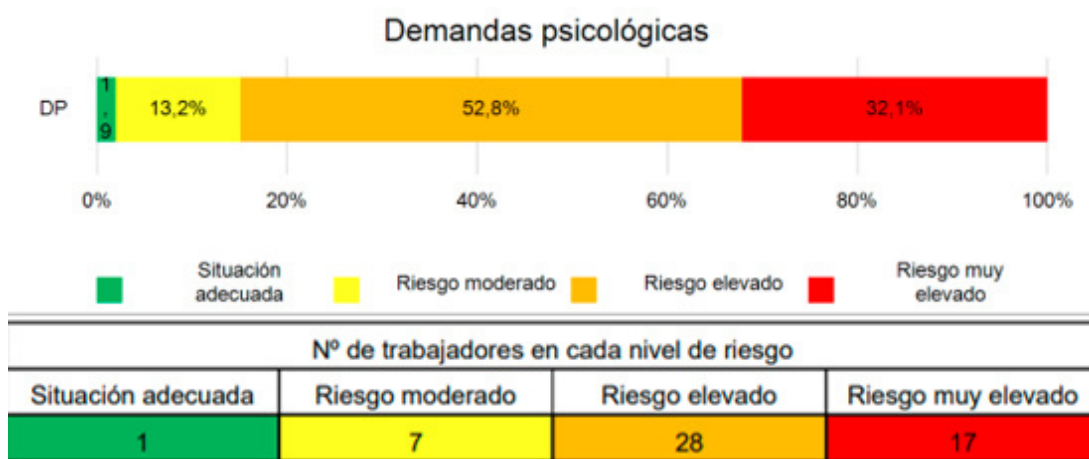
Figura 3 Resultados generales de la evaluación



Fuente: FPSICO 4.0

Análisis: En este gráfico se observa el resultado general de la evaluación realizada a los 53 docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja. Donde encontramos según orden de prioridad esta: Demanda Psicológica 84.9% y Relaciones y Apoyo Social 66%, Desempeño de Rol 30.2%, Participación/Supervisión 5.7% y en cuanto al resto de parámetros que no cuenta con valores significativos de riesgo.

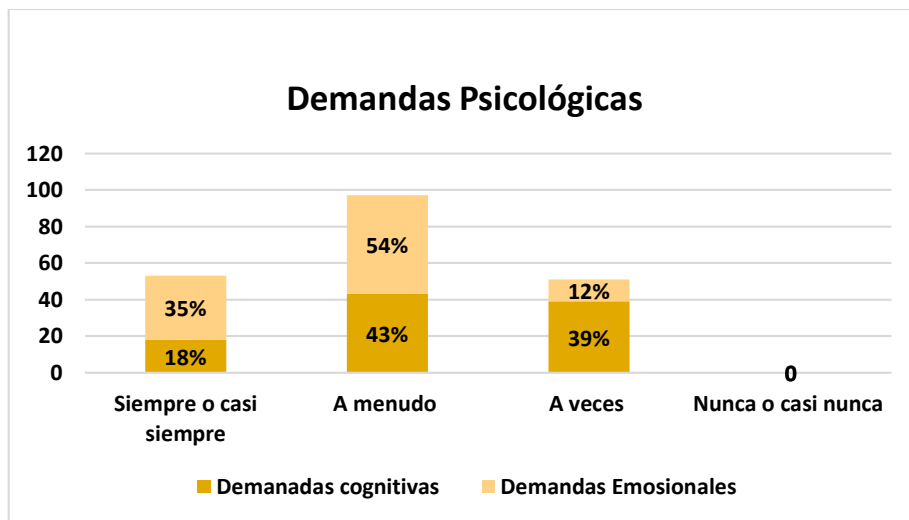
Figura 4 Demanda psicológica



Fuente: FPSICO 4.0

Análisis: el riesgo demanda psicológicas lo encontramos dentro de un riesgo muy elevado con un porcentaje de 84.9% (n=45), este parámetro se rige por las exigencias emocionales y cognitivas. Donde las exigencias emocionales van a estar dadas directamente por el trabajador, mientras que las cognitivas están dadas por la buena memoria, la capacidad de realizar y controlar algunas actividades al mismo tiempo, ser creativo y la necesidad de aprender y conocer nuevos métodos.

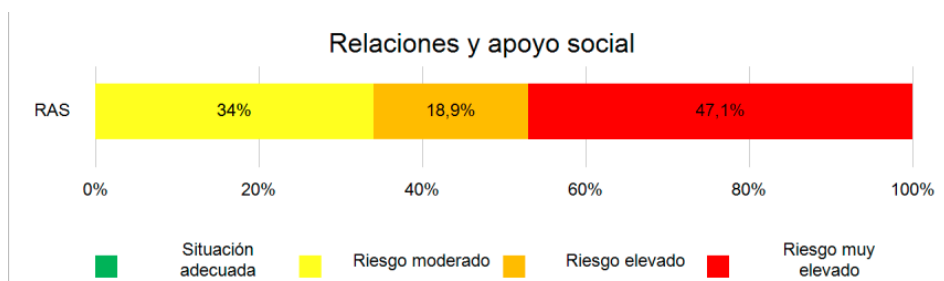
Figura 5 Demandas Cognitivas y Emocionales



Análisis: para la evaluación de demandas psicológicas tomamos en cuenta la creatividad, memoria, iniciativas, adaptación, necesidad de aprendizaje todo esto frente al trabajo con un grado de esfuerzo o precisión intelectual con la cual el trabajador desempeña sus labores y de la manera que desarrolla nuevos retos que pueden presentarse. De esta manera obtuvimos que en un 61% entre “siempre o casi siempre y a menudo” los docentes refieren que las exigencias cognitivas se presentan en sus actividades, mientras que las exigencias emocionales (ocultar sus

emociones frente a clientes, compañeros, subordinados, superiores y demandas de respuesta emocionales) todo esto con el fin de que el trabajador mantenga una postura tranquila y adecuada en su trabajo, los resultados de estas exigencias emocionales se expresan en un 89% del personal donde “siempre o casi siempre y a menudo” están expuestos.

Figura 6 Relaciones y Apoyo Social

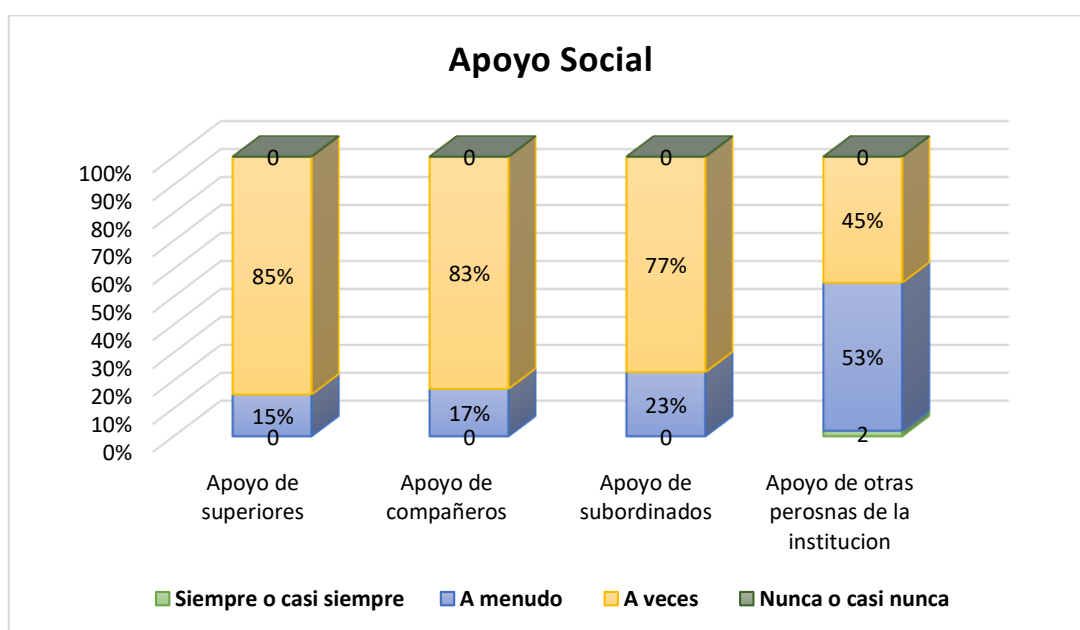


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	18	10	25

Fuente: FPSICO 4.0

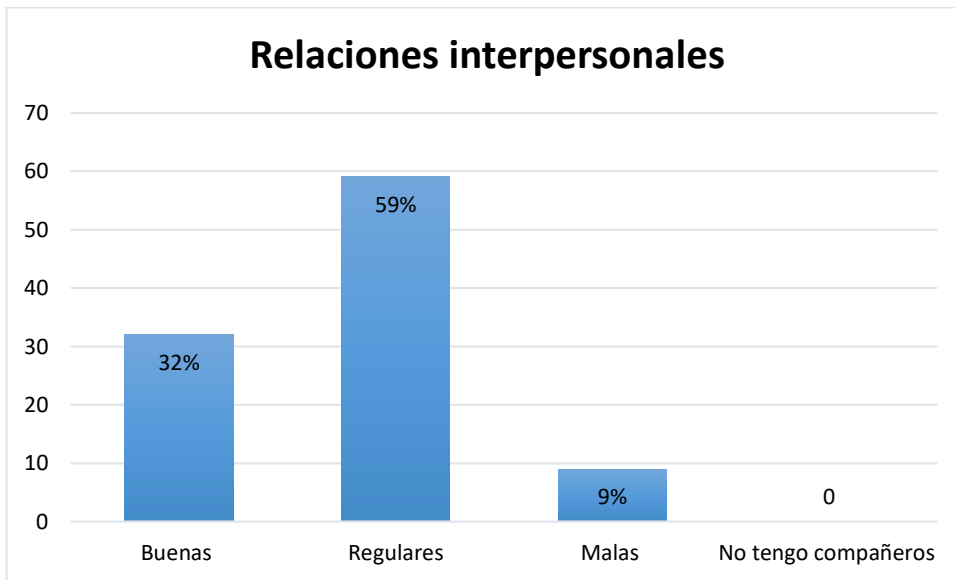
Análisis: la evaluación de las relaciones y apoyo social hace referencia a las condiciones de trabajo que dan como resultado de las relaciones interpersonales que se establecen entre los docentes en su entorno laboral, en cuento al factor de apoyo social y la posibilidad de generar estrés frente a contar o no apoyo proveniente de las personas de su entorno laboral para realizar adecuadamente sus actividades. Presentándose en un 47.1% (n=25) riesgo muy elevado de exposición y 18.9% (n=10) de riesgo elevado.

Figura 7 Apoyo social



Análisis: en la evaluación de apoyo social marca como exposición de riesgo elevado y muy elevado ya que los mayores porcentajes a de apoyo social de superiores, compañeros y subordinados se encuentran en el eslabón “a veces” con porcentajes de 85%, 83% y 77% respectivamente, y en relación al apoyo de otras personas de la institución con un mayor porcentaje de en el eslabón “a menudo” de 53%.

Figura 8 Relaciones interpersonales



Análisis: en la evaluación de relaciones encontramos que los docentes consideran las relaciones interpersonales como regulares en 59% mientras que un 32 % consideran que son buenas y finalmente un 9% consideran que son malas.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

La evaluación psicosocial se basa en el objetivo de otros ámbitos que es la prevención de riesgos laborales, primero con su identificación de los factores de riesgo, establecer las medidas de control y evitar daños.

Según el marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial se puede identificar algunos factores de riesgo como: contenido del trabajo, carga y ritmo de trabajo, tiempo de trabajo, relaciones personales, cultural organizacional, participación y control, interacción casa-trabajo, rol y desarrollo personal. (Instituto Nacional de Seguridad, 2015)

Riesgos psicosociales: efectos sobre la salud cuando una persona se encuentra frente a situaciones laborales exigentes de trabajo que no se ajustan con su capacidad y competencias o cuando presenta poco control sobre el trabajo y mínima apoyo puede desencadenar estrés laboral. La respuesta de estrés, aguda o crónica puede llegar a desencadenar problemas osteomusculares, trastornos cardiovasculares a la larga una cadena de trastorno psicosomáticos como alteraciones gastrointestinales con mayor frecuencia el síndrome de colon irritable. (INSST, 2018)

Entre los riesgos psicosociales más conocidos tenemos; **Estrés laboral:** hace referencia reacciones afectivas, fisiológicas, mentales y de conducta para ciertas situaciones nocivos o negativas del contenido del trabajo, estructura y del entorno del trabajo, **Síndrome de Burnout:** consiste en un estado de agotamiento y desgaste emocional por estrés crónico laboral que lleva a la desmotivación para realizar las actividades laborales, **Violencia:** conducta agresiva o insultante que conduce a daño psicológico o físico intencionado contra la víctima entre otros. (Maite Gómez Etxebarria, 2015)

Posterior a evoluciones de los factores de riesgo y con los resultados obtenidos, se pueden realizar evaluaciones dirigidas a los casos que ameriten donde se pueden aplicar cuestionarios de evaluación intra y extralaboral, así como también la evolución de estrés para la búsqueda de patologías somáticas relacionadas con el estrés.

Dentro de algunas consecuencias de la exposición de riesgos psicosociales es la aparición de enfermedades somáticas, la sospecha de esta relación empieza con el criterio médico y todo lo que se encuentra en la historia clínica del paciente donde se pueden identificar indicios que establecen la relación entre condiciones laborales estresantes y la aparición de la enfermedad.

Para determinar su origen se debe llevar a cabo los siguientes pasos: 1) Presencia de la patología, 2) Verificación de la patología como una enfermedad con componente derivado del estrés, 3) valoración de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así como ponderación de los mismo y 4) valoración de otros factores de riesgo y ponderación de los mismo. (GARZÓN, 2014)

Figura 9 Patologías derivadas del estrés

Denominación en el protocolo
Trastorno psicóticos agudos y transitorios
Episodio depresivo y otros episodios depresivos
Trastorno de pánico
Trastornos de ansiedad
Trastornos adaptativos y reacción a estrés grave
Hipertensión arterial secundaria
Infarto agudo del miocardio, cardiopatía isquémica y angina de pecho
Accidente cerebrovascular, encefalopatía hipertensiva y ataque isquémico cerebral transitorio
Para Úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica de sitio no especificado, úlcera gastro-yeyunal, gastritis crónica no especificada, dispepsia
Síndrome de Intestino irritable con y sin diarrea
Trastorno de sueño no orgánico
Estrés postraumático
Síndrome de Burnout

Fuente: Protocolo para determinación de origen de patologías derivadas por estrés.

Razón por la cual es de vital importancia crear programas de intervención de riesgo psicosocial para evitar llegar a consecuencias mayores.

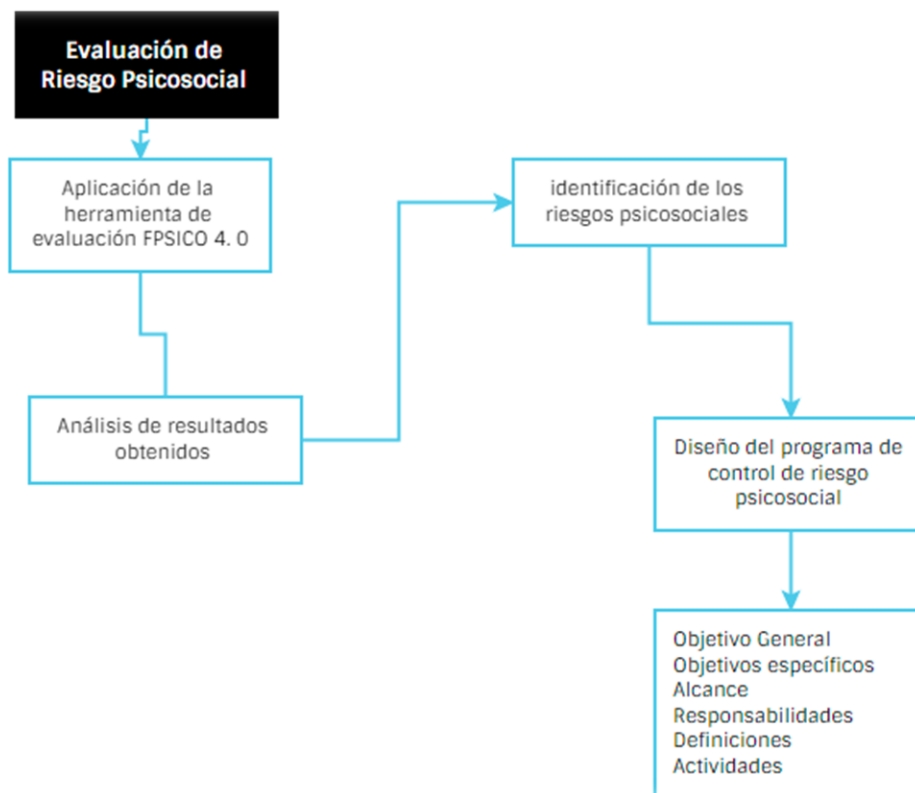
El Ministerio de Trabajo lanzó la guía para implementación de programa de prevención de riesgos psicosociales donde tiene como llevar a cabo el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoques en educación, promoción y prevención todo esto con una evaluación oportuna de los mismos para fomentar la salud mental y física de los trabajadores en su entorno laboral, así como también promover la no discriminación y la igualdad de género. (Huerta, 2018)

2.2. Descripción de la propuesta

La presente propuesta de este trabajo de titulación es el diseño de un programa control de riesgo psicosocial que será ejecutado en el personal docente del Área de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja

Para el desarrollo de la misma en primera instancia se ha evaluado al personal docente con la herramienta de evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4. 0, posterior a la evaluación se realiza el análisis de los resultados y finalmente el desarrollo de la propuesta misma que va encaminada a la intervención, donde se tomó en cuenta como referencia los factores que tiene un riesgo elevado y muy elevado en 50% de la población.

a. Estructura general



Fuente: Jenny Naula

Flujograma para desarrollo del Programa de control de Riesgo Psicosocial

b. Explicación del aporte

Aporte Humano: al generar buenas prácticas en relación con la salud mental del docente, estamos garantizando su bienestar al intervenir en cualquier factor de riesgo al que este expuesto de esta manera evitamos llegar a consecuencias ya sea ausentismo por enfermedad física ocasionada por la misma exposición, así como también el bajo rendimiento en sus tareas.

Aporte económico: va en relación al ausentismo laboral y el por el cual la institución se vería obligada a la contratación de personal suplente que supone gastos agregados.

Aporte legal: aplicación y cumplimiento de normas establecidas en la Constitución del Ecuador, Art.326 numeral 5.

Razones de calidad y eficacia: al actuar de manera preventiva en los riesgos psicosociales aseguramos la calidad de entorno laboral y por ende la eficacia de la productividad de los docentes.

c. Estrategias y/o técnicas

Para el desarrollo del programa de control de riesgos psicosociales se realizó una investigación bibliográfica detallada de los factores de riesgo psicosociales y de los posibles efectos en la salud.

El siguiente punto al realizar fue la aplicación de la herramienta metodológica FPISCO 4.0 para determinar los factores de riesgos a los que están expuestos los docentes y así determinar el nivel de exposición. La población la que fue aplicada la encuesta fueron 53 docentes mismos que contaban con los criterios de inclusión para el estudio.

Finalmente se desarrolla el programa de control de riesgos psicosociales para intervenir en los factores de riesgos psicosociales haciendo énfasis en los niveles de mayor riesgo de exposición.

2.3. Validación de la propuesta

Esta propuesta fue validada por expertos con conocimientos en Psicología Clínica y Medicina Ocupacional donde luego de realizar la respectiva evaluación de la presente propuesta precedieron a dar su criterio de acuerdo con lo propuesto.

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla 1 Matriz de Articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Programa de control de riesgo psicosocial.	Revisión bibliográfica sobre alteraciones en la salud física y mental por exposición al riesgo psicosocial.	Investigación descriptiva de los resultados obtenidos.	Herramienta de evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4.0	Riesgos psicosociales presentes en la población evaluada con riesgo y muy alto de exposición.	FPSICO 4.0
	Informes de hallazgos de patologías derivadas del estrés.		Revisión bibliográfica	De los 9 factores de riesgo evaluados encontramos 2 con exposición de riesgo elevado y muy elevado los cuales son Demandas Psicológicas y relaciones y Apoyo social.	

Fuente: Jenny Naula

CONCLUSIONES

- Los riesgos psicosociales se pueden presentar situaciones adversas que impactan de manera negativa la salud tanto mental como física de los docentes, alterando su bienestar, así como también su desempeño laboral, motivo por el cual es de vital importancia su valoración periódica y aplicación de medidas correctivas para evitar consecuencias posteriores.
- Se logró persuadir a las autoridades de la institución de la presencia de factores de riesgo psicosocial en el personal docente, tomando como referencia que no se ha realizado ninguna evaluación anteriormente sobre estos factores.
- Se identificó mediante la aplicación de la herramienta FPSICO4.0 que de todos los factores de riesgo psicosocial evaluados encontramos 2 factores dentro del eslabón “elevado y muy elevado” que afectan en mayor porcentaje a la personal docente tales como Demandas Psicológicas (DP) y Relaciones y apoyo social (RAS).
- Se determinó la presencia de riesgos psicosociales en el personal docente y por ende la necesidad de implementar un programa con medidas de control para los riesgos detectados.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar evaluaciones y seguimiento de forma periódica a los factores de riesgos psicosociales en el personal docente.
- Se recomienda realizar entrevistas por parte del departamento de psicología en busca de otros factores psicosociales que pueden afectar la salud mental.
- Revisar y actualizar este programa de acuerdo a cada evaluación realizada.
- Socializar las definiciones básicas y diagnóstico actual en materia de factores de riesgo psicosocial, así como las posibles causas y consecuencias con el fin de crear conciencia en el personal docente.
- Se recomienda también realizar la evolución de factores de riesgos psicosociales en otros departamentos del Área de la Salud Humana esto puede ser a nivel administrativo y estudiantil.

BIBLIOGRAFÍA

- Balseca, C. (2019). *www.usab.edu.ec*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6482/1/T2785-MDTH-Balseca-Plan.pdf>
- Bircher, J., & Kuruvilla, S. (2014). *www.link.springer.com*. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1057/jphp.2014.19>
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (10 de Septiembre de 2017). *www.dialnet*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK EwiVsPrEvpH2AhVQRjABHZokC_AQFnoECEQQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6109872.pdf&usg=AOvVaw3If3I2JdY9zWj2hNHMrtep
- Chávez, S. (2018). *www.cibnor.gob.mx*. Obtenido de https://www.cibnor.gob.mx/revistas-rns/pdfs/vol4num1/03_CONCEPTO.pdf
- Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). *www.redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64719284015.pdf>
- Echemendía, B. (2011). *www.scielo.cu*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). *www.unirioja.es*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK Ewim0va6iJn2AhXCVTABHSVPB-wQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6210816.pdf&usg=AOvVaw3DsZcDNlvyg3cB9n4uglK9>
- González, R., León, S., Contretars, M., & Hidalgo, L. (2018). *www.unirioja.es*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK Ewjx5IizjZn2AhVvTDABHVNbCEEQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7890231.pdf&usg=AOvVaw2j98rHIRXsm4yL6GVzI ZND>
- Heredía, F. A. (2006). *SAIud Ocupacional*. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uisrael/titulos/69028>

- Idrovo, A., & Alvarez, E. (2014). *www.redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343838645001.pdf>
- INSST. (2018). Efectos sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el trabajo .
- Instituto Nacional de Seguridad, S. V. (2015). *PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*.
- Levaggi, V. (2004). *Organizacion Internacional del Trabajo* . Obtenido de ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Maite Gómez Etxebarria, R. C. (2015). Guia de Prevencion de Riesgos Psicosiales .
- Moreno, B. (2011). *www.scielo.es*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Navarrete, Z. (2013). *www.redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/373/37331246003.pdf>
- Nieva, J., & Martínez, O. (2016). *www.scielo.cu*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002
- OIT. (2012). *www.ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OIT. (2016). *www.ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Peydró, C. (2015). *www.ua.es*. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydró_navarro.pdf
- Romero, M. (2017). *www.scielo.org.co*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Spencer, C., Silva, M., Mederos, M., & Gutiérrez, M. (2018). *www.unirioja.es*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjzJarmJn2AhUDtjEKHUJwBg4QFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6799315.pdf&usg=AOvVaw25vldJ9uu3RJbKuh7ng1_L

ANEXOS

ANEXO 1

AUTORIZACIÓN



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Of. Nro. 2022-057-DFSH-UNL

Loja, 07 de febrero de 2022

Señorita

Jenny Micaela Naula Pineda

ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE MEDICINA – FSH – UNL

Presente.-

De mi especial consideración:

Acuso recibo de comunicación de 03 de febrero de 2022.

Al respecto, en mi calidad de Autoridad Académica de esta Facultad, en el marco del proyecto de tesis denominado: **"DISEÑO DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE LA SALUD HUMANA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA"**; autorizo la aplicación de insumos para toda la planta docente de esta unidad académica titular y contratada.

De la misma manera, autorizo el apoyo de la Lcda. Adriana Ruíz Cuenca, a fin de que brinde la información requerida por la Srta. Jenny Naula Pineda.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,
**EN LOS TESOROS DE LA SABIDURIA,
ESTA LA GLORIFICACION DE LA VIDA.**



**SANTOS AMABLE
BERMEO FLORES**

Dr. Amable Bermeo Flores, Mg. Sc.
DECANO FACULTAD DE LA SALUD HUMANA UNL

ANEXO 2

FORMATO DE ENCUESTA



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- 1. Sexo**
- Femenino 1
- Masculino 2
- 2. Carrera**
- Laboratorio Clínico 1
- Enfermería 2
- Psicología Clínica 3
- Medicina Humana 4
- Odontología 5
- 1. ¿Trabajas los sábados?**
- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**
- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- 3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**
- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- 4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**
- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- 5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**
- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- 6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**
- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- 7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**
- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4



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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No trabajo en turnos rotativos

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4



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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4



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

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

- No hay información
- Insuficiente
- Es adecuada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

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

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |



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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4



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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

1
2
3
4

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

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

1
2
3
4

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

- No es muy importante 1
- Es importante 2
- Es muy importante 3
- No lo sé 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Adecuadamente 1
- Regular 2
- Insuficientemente 3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional 4



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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

ANEXO 3

Propuesta

Programa de control de Riesgo Psicosocial para el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja

El presente programa de control de riesgo psicosocial tiene como fin intervenir en los riesgos psicosociales presentes en el personal docente de esta institución para de esta manera crear un ambiente laboral saludable mediante la promoción y prevención de enfermedades relacionadas con la exposición a estos riesgos, así como también un mejoramiento en la calidad y rendimiento del trabajo evitando así llegar a ausentismo laboral, estrés laboral y condiciones que afecten la salud física y mental de los docentes

Los ejes principales de intervención son las Relaciones y apoyo social (RAS) y demandas psicológicas donde se encontró un nivel de exposición elevado y muy elevado para lo cual se propone actividades que nos ayudan a mejorar las condiciones negativas de dichos riesgos.

1. Objetivo General

- Intervenir en los riesgos psicosociales identificados en el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja

2. Objetivo específico

- Identificar los riesgos psicosociales que requieren intervención.
- Elaborar medidas de control de los riesgos psicosociales identificados.

3. Alcance

El presente programa se lo aplicara a todo el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, además puede estar sujeto a cambios según corresponda para otras áreas de la institución.

4. Responsables

Departamento de Psicología y de medicina ocupacional de la Institución

5. Actividades del programa

Tabla 2 Riesgo Psicosocial: Demandas Psicosociales

Riesgo Psicosocial: Demandas Psicosociales (DP)				
1. Objetivo		2. Objetivo		
Revisar y reforzar conocimientos sobre nuevos métodos y herramientas a utilizar por los docentes.		Incentivar al desarrollo de habilidades para el control y manejo de emociones.		
3. Intervención				
<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación para los docentes sobre cómo utilizar nuevas herramientas para el desarrollo de sus tareas. - Difundir la importancia de la utilización de nuevas herramientas por los docentes. 		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar talleres de inteligencia emocional. <p>Taller 1. Técnicas de control de emociones. Taller 2. Inteligencia emocional sobre el ámbito personal, social y laboral.</p>		
Beneficiario	Recursos	Responsable	Indicadores	Medios de verificación
Personal docente	Personal capacitado Materiales de oficina y tecnológicos	Departamento de Psicología y medico ocupacional	Número de asistentes / número de convocados	Registro de asistencia Evaluación sobre lo aprendido.

Fuente: Jenny Naula

Tabla 3 Riesgo Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social

Riesgo Psicosocial: Relaciones y Apoyo Social (RAS)				
4. Objetivo		5. Objetivo		
Fomentar las buenas relaciones interpersonales.		Desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo. Reconocer el apoyo y el esfuerzo.		
6. Intervención				
<ul style="list-style-type: none"> - Actividades extralaborales con compañeros de trabajo. (Deportes, - Capacitar sobre manejo de relaciones interpersonales. 		<ul style="list-style-type: none"> - Realizar talleres para mejorar el trabajo en equipo. - Capacitación sobre la importancia del trabajo en equipo. <p>Taller 1. Dinámicas entre docentes para mejorar el trabajo en equipo.</p>		
Beneficiario	Recursos	Responsable	Indicadores	Medios de verificación
Personal docente	Personal capacitado Materiales de oficina y tecnológicos	Departamento de Psicología y medico ocupacional	Número de asistentes / número de convocados	Registro de asistencia Evaluación sobre lo aprendido.

Fuente: Jenny Naula

ANEXO 3

Validación por expertos

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Autor del Trabajo/Artículo: Jenny Micaela Naula Pineda

Fecha: 14/03/22

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General

Diseñar un programa de control de riesgos psicosociales para el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Objetivo Especifico

- Describir los factores de riesgos psicosociales que afectan al personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.
- Analizar los resultados obtenidos luego de aplicar la herramienta metodológica a la población identificada.
- Establecer las medidas control de riesgo psicosocial en el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad nacional de Loja.
- Validación del programa de control de riesgo psicosocial por expertos aplicando el método Delphi.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Sandro Pausa Rubio	1104320804	Psicóloga Clínica Mgs. Dirección y Gestión Educativa	12 años

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son inducentes, concuerdan y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X

Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 Dra. E. Sandra Pineda PSICOLOGA CLINICA SENESCYT 1008 - 11 - 1035041 MSP-4-3-2-64 - Nº 157
----------	---	-------------	-------------------	---

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un programa de control de riesgo psicosocial para docentes del Área de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Autor del Trabajo/Artículo: Jenny Micaela Naula Pineda

Fecha: 14/03/22

Objetivos del Trabajo/Artículo:

Objetivo General

Diseñar un programa de control de riesgos psicosociales para el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.

Objetivo Especifico

- Describir los factores de riesgos psicosociales que afectan al personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja.
- Analizar los resultados obtenidos luego de aplicar la herramienta metodológica a la población identificada.
- Establecer las medidas control de riesgo psicosocial en el personal docente del Área de la Salud Humana de la Universidad nacional de Loja.
- Validación del programa de control de riesgo psicosocial por expertos aplicando el método Delphi.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
J Freddy Gonzalez	1103313019	Mgs. en Seguridad y Salud	6 años.

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concuerdan y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X

Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	--	-------------------	--