



**Universidad
Técnica de
Cotopaxi**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA
INGENIERÍA Y APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TESIS DE GRADO

TEMA:

“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO”.

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Ingeniero Industrial

Autores:

Canchignia Parra Marco Antonio
Iza Molina Ramiro Fabián

Director:

Ing. MsC. PhD. Ulloa Enríquez
Medardo Ángel.

LATACUNGA – ECUADOR

2015



APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas; por cuanto, los postulantes:

- Marco Antonio Canchignia Parra
- Ramiro Fabián Iza Molina

Con la tesis, cuyo título es:

“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO”.

Han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúnen los méritos suficientes para ser sometidos al **Acto de Defensa de Tesis** en la fecha y hora señalada.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Julio del 2015.

Para constancia firman:

.....
Ing. MsC. Hernán Navas
PRESIDENTE

.....
Dr. Marcelo Bautista
MIEMBRO

.....
Ing. MgC. Gustavo Plaza
OPOSITOR

.....
Ing. MsC. PhD. Medardo Ulloa.
DIRECTOR



Universidad
Técnica de
Cotopaxi



Ingeniería
Industrial

AUTORÍA

Nosotros, **Marco Antonio Canchignia Parra**, con C.I. 0502255193, y **Ramiro Fabián Iza Molina**, con C.I. 0503064925, estudiantes de la **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**, de la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas en la carrera de **INGENIERÍA INDUSTRIAL** declaramos expresamente que somos los autores y responsables de las ideas, datos y resultados obtenidos en esta investigación y el patrimonio intelectual del tema:

“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO”.

.....
Marco Antonio Canchignia Parra

C.I. 0502255193

.....
Iza Molina Ramiro Fabián

C.I. 0503064925



Universidad
Técnica de
Cotopaxi



Ingeniería
Industrial

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO”, de Canchignia Parra Marco Antonio e Iza Molina Ramiro Fabián, postulantes de Ingeniería Industrial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Julio del 2015

.....
Ing. MsC. PhD. Medardo Ángel Ulloa Enríquez

C.C. # 1000970325

DIRECTOR DE TESIS



Universidad
Técnica de
Cotopaxi



Ingeniería
Industrial

CERTIFICACIÓN:
HONORABLE CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE COTOPAXI.

De mi consideración:

Cumpliendo con lo estipulado en el Reglamento del Curso Profesional de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Capítulo V, (Art. 9 literal f), me permito informar que los postulantes Marco Antonio Canchignia Parra, con C.I. 0502255193, y Ramiro Fabián Iza Molina, con C.I. 0503064925, han desarrollado su Tesis de Grado de acuerdo al planteamiento formulado en el Anteproyecto de Tesis con el tema: **“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO”**, cumpliendo sus objetivos respectivos.

En virtud de lo antes expuesto, considero que la presente Tesis de Grado se encuentra habilitada para presentarse al acto de defensa.

Latacunga, Julio del 2015

DIRECTOR

.....
Ing. MsC. PhD. Medardo Ulloa.
C.C. # 1000970325



Oficio N °. IIN192

Latacunga, 28 de mayo del 2015

AVAL REALIZACIÓN DE TESIS

Debo mencionar que los Señores Egresados de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas: **CANCHIGNIA PARRA MARCO ANTONIO e IZA MOLINA RAMIRO FABIÁN** realizaron el tema de Tesis: **“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO”**, realizaron el estudio pertinente a los docentes de la Universidad .

Particular que informo para los fines pertinentes:

Atentamente,

.....
Ing. MgC. Xavier Espín

COORDINADOR INGENIERÍA INDUSTRIAL UTC

AGRADECIMIENTO

A mis maestros:

Gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional, en especial a los Ingenieros MsC. PhD. Medardo Ulloa y Manuel Torres B. por haber guiado el desarrollo de este trabajo y llegar a la culminación del mismo.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi y en especial a la Carrera de ingeniería Industrial que me dieron la oportunidad de formar parte de ellos.

RAMIRO

A los maestros y personal docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi, por brindarnos sus conocimientos y experiencias, logando así un encuentro de fraternidad y superación continua.

A todos mi fraternal agradecimiento.

MARCO

DEDICATORIA

A mi familia por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlos cada día más.

El esfuerzo se debe precisamente siempre al propósito de nuestra superación, así como también con miras en bien de la sociedad y así de esa manera con las finalidades lograr el objetivo trazado.

RAMIRO

A MIS PADRES:

Que de niño me brindaron sus cuidados y hoy de hombre me dan fortaleza. Quienes con sus sabios consejos me orientan por el camino recto de la vida.

Gracias a sus consejos, por el amor que siempre me han brindado, por cultivar e inculcar ese sabio don de la responsabilidad. Muchas gracias.

MARCO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	i
AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS	iii
CERTIFICACIÓN:	iv
AVAL REALIZACIÓN DE TESIS.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
AVAL DEL TRADUCCIÓN.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
FUNDAMENTACIÓN TEORICA.....	3
1.1 Objetivo de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales.....	3
1.2 Objetivos específicos	3
1.3 Psicología social.....	3
1.4 Riesgos psicosociales	4
1.4.1 Factores psicosociales	5
1.4.2 Factores de riesgo psicosocial.....	7
1.4.3 Características de los factores de riesgos psicosociales	8
1.5 Principales riesgos psicosociales	10
1.6 Identificación de la secuencia de los factores de riesgo psicosocial.....	11

1.7 Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva	12
1.7.1 Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo	13
1.7.1.1 Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).....	14
1.7.2 Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral.....	15
1.7.3 Planificación de la actividad preventiva	16
1.8 Estrés laboral.....	16
1.8.1 Epidemiología	17
1.8.1.1 Tipos de estrés.....	19
1.8.1.2 Estresores laborables.....	20
1.8.1.3 Tipos de estresores laborables.....	22
1.8.1.3.1 Ambiente físico	22
1.8.1.3.2 Contenido de la tarea.....	22
1.8.2 Relaciones interpersonales	24
1.8.2.1 Sentimiento de pertenencia	25
1.8.2.2 Cohesión y conflicto grupal	25
1.8.2.3 Gestión de personal	25
1.8.2.4 Estructura y clima organizacional	26
1.8.3 Estresores no laborables	26
1.8.3.1 Consecuencias del estrés laboral	27
1.8.4 Características del estrés laboral	29
1.8.4.1 Irritabilidad.....	29
1.8.4.2 Inestabilidad emocional	29
1.8.4.3 Insomnio.....	29
1.8.4.4 Falta de apetito	29
1.8.5 Síndrome de burnout o síndrome de quemarse en el trabajo	30
1.8.6 Respuestas del organismo: Consecuencias biológicas del estrés	31
1.9 Disposiciones reglamentarias	31

1.10 Glosario de términos técnicos	32
CAPÍTULO II	36
MÉTODOS Y TÉCNICAS; ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS ...	36
2.1. Contextualización actual de la Universidad Ecuatoriana	36
2.2. Diseño de la investigación.....	37
2.2.1. Tipo de investigación	37
2.2.2. Métodos de investigación.....	38
2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	38
2.3.1. Técnicas cualitativas	38
2.3.1.1. La observación	39
2.3.1.2. La encuesta semi-estructurada	39
2.4. Hipótesis.....	39
2.4.1. Operacionalización de las variables	40
2.5. Población y Muestra.....	42
2.6. Plan de Procesamiento de la Información	43
2.7. Resultados de encuestas por Unidades Académicas	44
2.8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
2.8.1. Resultados y análisis del Método de evaluación del “INSL” (Instituto Navarro de Salud Laboral).....	71
2.8.2. Interpretación de Resultados por Unidades Académicas	72
2.8.2.1. Unidad Académica Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas	72
2.8.2.2. Unidad Académica Ciencias Administrativas y Humanísticas.....	81
2.8.2.3. Unidad Académica Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	90
2.8.3. Análisis General	99
2.8.4. Tabla Analítica de respuestas por factores cuestionados	101
2.9. Verificación de la hipótesis.....	103

CAPITULO III.....	107
PROPUESTA.....	107
3.1. Tema:.....	107
3.2. Objetivos	108
3.2.1. Objetivo General	108
3.2.2. Objetivos Específicos	108
3.3. Desarrollo	108
3.3.1. Participación, Implicación y Responsabilidad.	109
3.3.2. Formación, información, comunicación.	111
3.3.3. Gestión del tiempo.	113
3.3.4. Cohesión de grupo.	115
3.3.5. Hostigamiento psicológico (Mobbing).....	116
CONCLUSIONES	119
RECOMENDACIONES	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
Trabajos citados	121
Bibliografía Consultada	121
Anexos	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01 Interacción Riesgo y Factor Psicosocial.....	11
GRÁFICO 02 Situación de Riesgo Docentes a Contrato.....	72
GRÁFICO 03 Situación de Riesgo Docentes Nombramiento.....	73
GRÁFICO 04 Situación de Riesgo Docentes Titular Principal.....	74
GRÁFICO 05 Situación de Riesgo Docentes No Titular.....	75
GRÁFICO 06 Situación de Riesgo Docentes Titular Agregado.....	76
GRÁFICO 07 Situación de Riesgo Docentes Titular Auxiliar.....	77
GRÁFICO 08 Situación de Riesgo Docentes Tiempo Completo.....	78
GRÁFICO 09 Situación de Riesgo Docentes Medio Tiempo.....	79
GRÁFICO 10 Situación de Riesgo Docentes Tiempo Parcial.....	80
GRÁFICO 11 Situación de Riesgo Docentes a Contrato.....	81
GRÁFICO 12 Situación de Riesgo Docentes Nombramiento.....	82
GRÁFICO 13 Situación de Riesgo Docentes Titular Principal.....	83
GRÁFICO 14 Situación de Riesgo Docentes No Titular.....	84
GRÁFICO 15 Situación de Riesgo Docentes Titular Agregado.....	85
GRÁFICO 16 Situación de Riesgo Docentes Titular Auxiliar.....	86
GRÁFICO 17 Situación de Riesgo Docentes Tiempo Completo.....	87
GRÁFICO 18 Situación de Riesgo Docentes Medio Tiempo.....	88
GRÁFICO 19 Situación de Riesgo Docentes Tiempo Parcial.....	89
GRÁFICO 20 Situación de Riesgo Docentes a Contrato.....	90
GRÁFICO 21 Situación de Riesgo Docentes Nombramiento.....	91
GRÁFICO 22 Situación de Riesgo Docentes Titular Principal.....	92
GRÁFICO 23 Situación de Riesgo Docentes No Titular.....	93
GRÁFICO 24 Situación de Riesgo Docentes Titular Agregado.....	94
GRÁFICO 25 Situación de Riesgo Docentes Titular Auxiliar.....	95
GRÁFICO 26 Situación de Riesgo Docentes Tiempo Completo.....	96
GRÁFICO 27 Situación de Riesgo Docentes Medio Tiempo.....	97
GRÁFICO 28 Situación de Riesgo Docentes Tiempo Parcial.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01 Consecuencias Biológicas del Estrés	31
TABLA 02 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo a Contrato	44
TABLA 03 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Nombramiento	45
TABLA 04 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Pricipal	46
TABLA 05 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo No Titular	47
TABLA 06 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Agregado..	48
TABLA 07 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Auxiliar	49
TABLA 08 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Tiempo Completo	50
TABLA 09 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Medio Tiempo	51
TABLA 10 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Tiempo Parcial.....	52
TABLA 11 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo a Contrato	53
TABLA 12 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Nombramiento	54
TABLA 13 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Principal ...	55
TABLA 14 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo No Titular	56
TABLA 15 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Agregado..	57
TABLA 16 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Auxiliar	58
TABLA 17 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Tiempo Completo	59
TABLA 18 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Medio Tiempo	60
TABLA 19 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Tiempo Parcial.....	61
TABLA 20 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Contrato	62
TABLA 21 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Nombramiento	63
TABLA 22 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo a Titular Principal	64
TABLA 23 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo No Titular	65
TABLA 24 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Agregado..	66
TABLA 25 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Tiempo Completo	67
TABLA 26 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Titular Auxiliar	68
TABLA 27 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Medio Tiempo	69
TABLA 28 Resultados Identificación Situaciones de Riesgo Tiempo Parcial.....	70
TABLA 29 Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes a Contrato	72
TABLA 30 Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes Nombramiento	73
TABLA 31 Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes Titular Principal	74

TABLA 32	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	No Titular	75
TABLA 33	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Agregado.....	76
TABLA 34	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Auxiliar	77
TABLA 35	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Tiempo Completo	78
TABLA 36	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Medio Tiempo	79
TABLA 37	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Tiempo Parcial.....	80
TABLA 38	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	a Contrato	81
TABLA 39	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Nombramiento	82
TABLA 40	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Principal	83
TABLA 41	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	No titular.....	84
TABLA 42	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Agregado.....	85
TABLA 43	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Auxiliar	86
TABLA 44	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Tiempo Completo	87
TABLA 45	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Medio Tiempo	88
TABLA 46	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Tiempo Parcial.....	89
TABLA 47	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	a Contrato	90
TABLA 48	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Nombramiento	91
TABLA 49	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Principal	92
TABLA 50	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	No Titular	93
TABLA 51	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Agregado.....	94
TABLA 52	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Titular Auxiliar	95
TABLA 53	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Tiempo Completo	96
TABLA 54	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Medio Tiempo	97
TABLA 55	Porcentaje Evaluación de Riesgos Docentes	Tiempo Parcial.....	98
TABLA 56	Tabla Analítica de Respuestas por Factores	Cuestionados.....	101



TEMA: “IDENTIFICACION Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO”

Autores:

Canchignia Parra Marco Antonio
Iza Molina Ramiro Fabián

RESUMEN

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo y puede producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. La presente investigación, detalla e informa de una forma práctica como los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en sus diferentes áreas están expuestos a factores que pueden influir negativamente en su personalidad de ahí que es necesaria la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales a los que ellos se exponen con el fin de determinar el grado de estrés así como las influencias que repercuten en su rendimiento pedagógico y en su salud.

Se vive en una época en la cual todos están expuestos diariamente a altos niveles de estrés, si la intensidad del estrés es alta se altera afectando de manera significativa al estado de resistencia en especial de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi tiene que estar en constante ajetreo y preparación de sus actividades pedagógicas. En la investigación se detalla cómo afectan los factores internos y externos a las actividades docentes, es así que resulta por demás importante conocer más a fondo las condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales entre estas se pueden anotar las cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias, la falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al docente, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad, comunicación ineficaz, falta de apoyo de los compañeros, entre otros.



TOPIC: "IDENTIFICATION AND EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN TECHNICAL TEACHERS COLLEGE COTOPAXI, TO DETERMINE THE DEGREE OF STRESS AND INFLUENCES ON EDUCATIONAL PERFORMANCE"

Authors

Canchignia Parra Marco Antonio

Iza Molina Ramiro Fabián

ABSTRACT

The psicosocial risks and work stress are among the most problematic issues in the field of safety and health at work. Significantly they affect the people of health, organizations and national economies. Psychosocial risks arising from the deficiencies in the design, organization of work and a little social context and it can produce negative psychological, physical and social outcomes, such as work stress, exhaustion or depression. This research, details and reports in a practical way and teachers from the Technical University of Cotopaxi in different exposed áreas on factors that can negatively influence their personality hence the identification and evaluation of psychosocial risks is necessary to them set out to determine degree stress and influences that affect their educational performance and health.

We live in an era in which all are daily exposed to high levels of stress, if stress intensity is high it gets significantly affecting the state of resistance especially teachers of the Technical University of Cotopaxi who have to be in constant hustle and preparing their teaching activities. In research its detailed how they affect the internal and external educational activities factors, so it is starkly important to know more about working conditions involving psychosocial risks between these, annotating excessive workloads, conflicting demands, the lack of clarity of the duties of the position, lack participation in decision making affecting teachers, poor management of organizational change, insecurity, ineffective communication, lack of support from colleagues, among others.



AVAL DEL TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por los señores Egresados de la Carrera de Ingeniería Industrial de la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas: **CANCHIGNIA PARRA MARCO ANTONIO** e **IZA MOLINA RAMIRO FABIÁN** cuyo título versa “ **IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRÉS Y LAS INFLUENCIAS EN EL RENDIMIENTO PEDAGÓGICO**”, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, Mayo del 2015

Atentamente,

.....

Lic. Marcelo Pacheco Pruna

DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

C.C. #0502617350

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la labor de los docentes universitarios se ve afectada a menudo por el agotamiento profesional que ocasionan las dependencias donde trabaja, las causas que provocan estos factores son las exigencias laborales, la falta de atención proveniente de sus autoridades superiores conllevan a que el docente se sienta hostigado, bajo una situación de presión, el mismo alumnado puede provocar en ellos tensión, debido a los problemas que presenta como la poca atención que estos prestan a las clases.

Las metas de la Universidad Ecuatoriana se encuentran centradas en dar una respuesta más acertada a la complejidad, proponer una educación más ajustada a las necesidades sociales de los alumnos intentando mantener por su parte una buena actividad pedagógica.

En la Universidad Técnica de Cotopaxi surge la necesidad de esta investigación ya que se requiere una evaluación sistemática, y el interés por fomentar la salud en los docentes universitarios. Por otro lado el medio laboral que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en los docentes, en la institución y en los grupos y por último producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognitivo, a nivel del comportamiento social y laboral.

La insuficiente atención de los factores de riesgo psicosocial determina la calidad educativa, ya que el docente no brinda su máxima capacidad, debido a posibles tensiones. Por ello es necesario se analice todo aquello que se refiere a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la Institución, por una parte y por la otra, las capacidades del docente, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Es importante reiterar que los factores psicosociales surgen al producirse un desequilibrio en los objetivos, metas e intenciones pedagógicas que se quieren alcanzar, tanto personales como materiales u organizativas de las que se dispone.

Muchos docentes con cierto grado de estrés laboral son capaces de deslindar su vida personal y familiar de sus actividades laborales, todos aquellos que si se ven afectados llegan a minimizar su autoestima y esto repercutirá en su vida personal y profesional de forma negativa en su actitud con los demás.

En el primer capítulo se recoge el marco teórico general sobre riesgos psicosociales y estrés, necesarios para fundamentar el estudio posterior, basado en una amplia revisión de material bibliográfico y digital, donde se explican los aspectos esenciales objeto de investigación, profundizando que este malestar psicológico afecta a la población activa laboralmente.

En el segundo capítulo se plantea la metodología por la cual se procedió a la recolección de información en base a la investigación de campo realizada en la Universidad Técnica de Cotopaxi, tomando en cuenta las variables que están siendo estudiadas, mencionando los instrumentos de evaluación que se utilizó y que hacen referencia a las condiciones de la organización universitaria y se refieren a: retribuciones; compatibilidad vida familiar; carga mental emocional; estabilidad; promoción; carrera profesional; formación; condiciones específicas de trabajo, para luego proceder con la tabulación , análisis y descripción de resultados de los resultados utilizando gráficos estadísticos mediante los cuales se analizó los datos para obtener datos confiables de la investigación y de esta manera comprobar la hipótesis planteada.

El tercer capítulo se realizó la propuesta a la investigación para dar solución al problema.

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

1.1 Objetivo de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales

Evaluar los riesgos psicosociales en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, frente a las condiciones ambientales y entorno físico de su trabajo y su influencia en el rendimiento pedagógico.

1.2 Objetivos específicos

1. Identificar los riesgos psicosociales ocasionados por el ambiente laboral y entorno físico en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
2. Evaluar los riesgos psicosociales, para aplicar el método más idóneo.
3. Determinar la influencia del estrés laboral en el rendimiento pedagógico.
4. Proponer acciones de remediación ante los efectos del estrés laboral.

1.3 Psicología social

La psicología o psicología social se puede definir como la ciencia que se ocupa del estudio de la conducta interpersonal o interacción humana. Entendiendo por interacción la influencia recíproca entre individuos o entre grupos. "PSICO porque afecta a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo".

Según (CORTEZ Díaz, 2012; pág. 611) en su libro “SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO” Técnicas de prevención de riesgos laborales, manifiesta: La psicología aplicada, al campo de la prevención, tiene como objetivo el estudio de las organizaciones en su totalidad, (teniendo en cuenta que es allí donde tienen lugar los riesgos contra la salud y las condiciones de trabajo, y la consiguiente incidencia de estas sobre las personas que forman parte de esa organización), con el fin de intervenir sobre los diferentes factores psicosociales del trabajo que pueden dañar la salud del trabajador para modificarlos, humanizar el trabajo y aumentar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores.

1.4 Riesgos psicosociales

La definición del concepto de riesgo en el (Art. 4. “Ley de prevención de riesgos laborales”), establece los elementos de la probabilidad de que suceda y de la gravedad de sus consecuencias como elementos centrales que delimitan a sus características y que se aplican a cualquier tipo de riesgo, también a los psicosociales. La probabilidad y la gravedad de sus consecuencias son los elementos que determinan la importancia del riesgo.

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, de tal manera hay estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, son de importancia y relevancia que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y en los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

(AZCUÉNAGA Linaza, 2012; pág. 79) en su libro “MANUAL PRÁCTICO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EMERGENTES”, manifiesta:

El riesgo psicosocial es una de las áreas en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales (las otras son la seguridad, la higiene industrial y la ergonomía).

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo.

1.4.1 Factores psicosociales

La definición sobre los factores psicosociales de la (OIT, 1986 actualizado a Abril del 2015; pág. 03) es la siguiente: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte y por la otra las capacidades, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con la organización, los procedimientos y métodos de trabajo y sus relaciones entre los trabajadores.

Otra definición que refleja la complejidad y la diversidad de elementos que intervienen cuando se habla de factores psicosociales es la que ofrece el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en su NTP 443 (Martín y Pérez, 1997). Los factores psicosociales son "aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud ya sea física,

psíquica o social del trabajador, como al desarrollo del trabajo".

En síntesis los factores psicosociales son el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa o institución, por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador y por último, se define daño como la lesión, enfermedad producida por la no prevención de los factores causantes.

Los factores psicosociales se pueden clasificar teniendo en cuenta la calidad organizacional y laboral, integrados en los grupos que los originan.

Factores Organizacionales

Política y Filosofía de la Organización Relación

- Trabajo-Familia
- Gestión de los RRHH
- Política de Seguridad y Salud
- Estrategia Empresarial

Cultura de la Organización

- Política
- Información Organizacional
- Comunicación Organizacional
- Justicia Organizacional
- Supervisión/Liderazgo

Relaciones Industriales

- Clima Laboral
- Representación Sindical
- Convenios Colectivos

Factores Laborales

Condiciones de Empleo

- Tipo de Contrato
- Salario
- Diseño de Carreras

Diseño del Puesto

- Rotación de Puestos
- Trabajo Grupal

Calidad en el Trabajo

- Uso de Habilidades personales
- Demandas Laborales
- Autonomía y Capacidad de Control
- Seguridad física en el Trabajo
- Apoyo Social
- Horas de Trabajo
- Teletrabajo

1.4.2 Factores de riesgo psicosocial

La probabilidad de que una persona trabajadora sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, como consecuencia de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, o bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro factor ambiental del trabajo

Los factores de riesgo psicosocial se clasifican, tomando en cuenta las características de personalidad de cada trabajador. Variables individuales de carácter personal como son la edad, sexo, formación; experiencia vital y trayectoria tanto personal como profesional, así como sus expectativas de cada trabajador:

- a) Ambiente Físico: Dentro de este conjunto se incluyen los factores del ambiente físico del trabajo.
- Iluminación
 - Ruido
 - Ambiente térmico
 - Espacio de trabajo
- b) Organización de Trabajo: Son todos aquellos factores que no son propios del contenido de las tareas, pero que influyen directamente en ellas.
- Estilo de mando
 - Papel en la organización de cada individuo (Rol)
 - Comunicación y relaciones interpersonales
- c) Contenido de las Tareas: Hace referencia a las condiciones específicas de trabajo como al grado en que las tareas responden a las expectativas, intereses y derechos de los trabajadores.
- Carga de trabajo
 - Margen de autonomía
 - Ritmo de trabajo
 - Monotonía Trabajo a turnos
 - Conductas violentas y/o Abusivas

1.4.3 Características de los factores de riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

- a) Se extienden en el espacio y el tiempo. El resto de riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto. Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo. Algo semejante ocurre con los riesgos de higiene y ergonómicos que suelen ser locales. Sin embargo, una característica muy

común de los factores psicosociales es la no localización. Una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima social no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento espacial, son características globales de la empresa o de la organización.

- b) Dificultad de objetivación. El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión la comunicación, no tienen unidades propias de medida. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva.
- c) Afectan a los otros riesgos. El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. El aumento de los factores psicosociales de riesgos supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, de higiene y ergonomía influyen en los factores psicosociales.
- d) Escasa cobertura legal. La legislación se ha trabajado de modo general relacionado con la prohibición de que pueda dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la Inspección del Estado.
- e) Están moderados por otros factores. Los factores psicosociales de riesgos afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales, los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la biografía personal. Depende de las variables personales de cada individuo.
- f) Dificultad de intervención. La intervención técnica en los factores psicosociales no resulta clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados.

1.5 Principales riesgos psicosociales

A manera que ocurre con los factores de riesgo psicosociales, no se puede realizar una lista definitiva sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Los principales riesgos psicosociales que recogen organismos como la OIT, la OMS y, en España, el INSHT son:

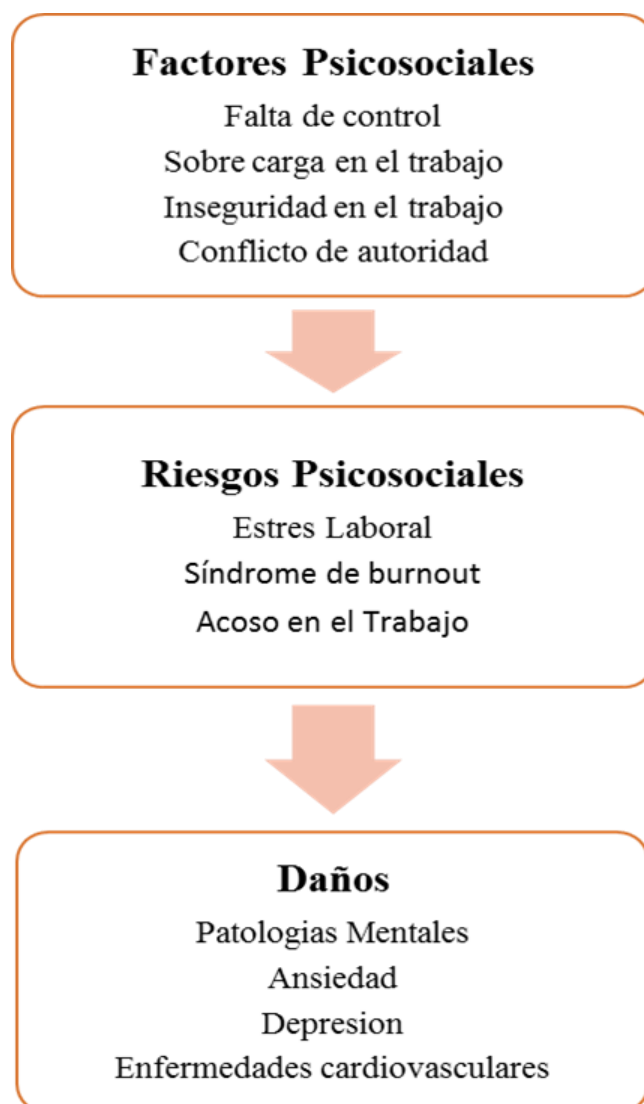
Riesgo Psicosocial

- **Estrés Laboral:** Es un riesgo psicosocial de tipo general, producto y resultado de los factores psicosociales de estrés presentes en la organización, que de forma acumulativa actúan sobre el trabajador provocando reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del entorno y del medio ambiente de trabajo.
- **Síndrome de burnout:** Síndrome de agotamiento profesional, consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en la despersonalización y reducida realización personal producto de la fatiga desmotivante y que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.
- **Mobbing o acoso laboral:** Comportamiento negativo que consistente en herir u hostigar, entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinado, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, bien directa o indirectamente perturbando la vida laboral de la víctima.
- **Violencia en el trabajo:** Uso de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos.
- **Acoso sexual:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros.

1.6 Identificación de la secuencia de los factores de riesgo psicosocial

De esta manera es posible distinguir claramente los dos conceptos, el de factor psicosocial y de factor de riesgo psicosocial. Ya que tienen una interacción del trabajador con el medio laboral, la organización, gestión del trabajo y pueden generar daños para la salud por ejemplo:

GRÁFICO 1



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

1.7 Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación de la actividad preventiva

Los factores psicosociales en el trabajo consiste en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

La evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal, por parte de las empresas o instituciones de la realización de evaluación de riesgos laborales. En cuanto a la evaluación de factores de riesgo psicosocial puede ser para las siguientes situaciones:

- Identificar problemas potenciales de estrés
- Examinar los posibles problemas de salud procedentes de los riesgos psicosociales
- Examinar los posibles efectos que los cambios en la organización pueden afectar a las percepciones de los riesgos psicosociales
- Identificar los grupos de riesgo

Se recomienda una evaluación psicosocial en las siguientes situaciones:

Por la presencia de una serie de anomalías o disfunciones que hagan sospechar que existen problemas de índole psicosocial como:

- Absentismo laboral elevado
- Baja productividad, etc.

También se puede dar debido a que la actividad física es cada vez más intelectual por el trabajo repetitivo y la presión de los tiempos de producción. El incremento

del trabajo en equipo, donde muchas veces no son claros los límites de las funciones y definición de puestos, donde existe mayor flexibilidad y versatilidad, lo que contribuye a aumentar el estrés por la mayor intensificación del trabajo.

Los factores de riesgo que son susceptibles de ocasionar trastornos que sin ser de naturaleza física pueden causar daño a la salud del trabajador. Pueden llegar a materializarse en dolencias o lesiones de tipo somático o psicosomático, pero sin llegar a este extremo, son perjudiciales para la salud en su desnivel psíquica y social de los trabajadores.

1.7.1 Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

Los riesgos psicosociales son todos aquellos factores emocionales, generados por la relación del individuo en el trabajo, con jefes, subalternos, compañeros y público que puedan ocasionar tensión o fatiga. Para el reconocimiento de estos factores de riesgo psicosocial se requiere evaluar sistemáticamente con la finalidad de fomentar la salud en los trabajadores. La evaluación de riesgos en cambio es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los mismos, obteniendo información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En consecuencia al escoger y utilizar alguna metodología de evaluación resulta fundamental conocer la naturaleza y la pertinencia del modelo explicativo sobre el cual se ha construido el instrumento.

Es necesario escoger un método que permita un diagnóstico preciso sobre las condiciones reales de la organización y las características específicas del sector económico y las características específicas del sector económico al que pertenece. También asegurar que la elección del método no obedezca a un interés particular de la organización, sino en el criterio de un especialista con las competencias técnicas para determinar el más conveniente, siguiendo los lineamientos legales que se establezcan en el país.

Al indagar la percepción de los trabajadores, se debe considerar que el proceso de evaluación tiene efectos sobre aspectos sensibles que impactan la organización, como la motivación de los trabajadores, sus expectativas posibles temores, resistencias colectivas o individuales, los estilos de liderazgo y las políticas establecidas por los directivos. Por lo tanto resulta fundamental la calidad del proceso de evaluación, su planeación y el papel del especialista quién debe garantizar la correcta aplicación de los instrumentos y generar un clima de confianza para obtener resultados confiables.

Es por tanto, que la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conduce a la gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa y se traduce en la eficacia de la organización mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción.

1.7.1.1 Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL)

Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) [en línea]. Actualizada: 24 de marzo de 2013 [Fecha de consulta: 09 de Noviembre 2014]. Disponible en:

<http://www.navactiva.com/es/descargas/pdf/aslab/factorespsicosociales.pdf>.

Este método permite obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo psicosocial.

Con su realización se obtendrá:

- Una evaluación inicial del estado general de la institución en relación al riesgo psicosocial.
- Identificar situaciones de riesgo en torno a cuatro áreas:
- Participación, implicación, responsabilidad para definir el grado de autonomía del trabajador.

- Formación, información, comunicación; estudiar el flujo de información para el correcto desarrollo de las tareas.
- Gestión del tiempo, relacionado con la autonomía del trabajador para determinar cómo se gestiona el ritmo de trabajo, las pausas y las vacaciones.
- Cohesión del grupo, este concepto incluye la solidaridad, ética, clima o sentido de comunidad, describe la estructura del grupo.

El método del INSL consta de 30 preguntas en torno a los cuatro ítems anteriormente mencionados

1.7.2 Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral

Entre los problemas y enfermedades relacionadas con el ambiente psicosocial del trabajo, el que más se destaca es el estrés laboral. El estrés es la característica más notoria y casi siempre asociada con los factores psicosociales, pero no es la única. Se debe diferenciar los riesgos psicosociales del estrés como respuesta a los mismos y las consecuencias que este tiene para la salud.

La palabra estrés se ha utilizado, principalmente, desde tres orientaciones:

- La primera lo considera como un estímulo, es decir, una fuerza externa o condición que supuestamente tiene o puede tener efectos negativos en las personas.
- La segunda, cómo una respuesta física y psicológica del organismo a sucesos externos o internos.
- La tercera cómo interacción entre una persona y distintas situaciones. Desde este enfoque, se considera al estrés como un desequilibrio entre una persona y el entorno.

Técnicamente, los componentes principales del estrés se suelen dividir en estresores, para señalar los distintos estímulos que provocan tensión, malestar, etc. La exposición de los trabajadores a los estresores laborales está estrechamente

relacionada con el deterioro de su salud. Las consecuencias negativas del estrés sobre la persona pueden ser agrupadas en varias categorías: enfermedades y patologías físicas, problemas psicosomáticos, alteraciones psicológicas y comportamentales y problemas organizativos.

1.7.3 Planificación de la actividad preventiva

Curso de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Red Ecuatoriana de Consultores Ambientales Independientes [en línea]. Actualizada: 10 de Enero de 2012. [Fecha de consulta: 09 de Noviembre 2014]. Disponible en:
<http://www.recaiecuador.com/Descargacursodeseguridad/DemoUnidad%201.pdf>

Los principios de la acción preventiva son:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que NO se pueden evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que contenga poco o ningún peligro
- Planificar la prevención
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

1.8 Estrés laboral

El estrés es un término que, de tan difundido, se ha vuelto de uso común, sin embargo pocas personas saben a qué se refiere de manera precisa. Es importante tener una definición clara y conocer sus mecanismos como primer paso para crear consciencia de su existencia y de su impacto en la salud de los trabajadores y en el funcionamiento de las organizaciones laborales para poder posteriormente construir intervenciones eficaces.

El término “stress” fue acuñado por Selye en 1936 en su trabajo donde se describen por primera vez los mecanismos psicofisiológicos subyacentes. Define al estrés como una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga (Napione, 2008; Williams, 2004).

Al estímulo o demanda que induzca al estado de estrés se le conoce como estresor y puede ser cualquier situación o condición ya sea externa o interna, física o psicológica (Williams, 2004).

De esta manera Selye describió el Síndrome general de adaptación, el cual consiste en un conjunto de reacciones fisiológicas que se desencadenan como respuesta ante cualquier exigencia ejercida sobre el organismo que constituya una amenaza para su bienestar (Napione, 2008; Williams, 2004).

Dentro del cuerpo se disparan reacciones químicas que generan un estado de emergencia, lo preparan para huir o luchar (según sea el caso) contra la amenaza presentada. Desde esta perspectiva, el estrés es esencialmente una respuesta adaptativa, fundamental para la supervivencia, producto de la evolución humana (Williams, 2004; Carlson, 2001; Cárdenas y Pérez, sf).

Por su naturaleza y función la respuesta de estrés está diseñada para ser breve, de tal manera que, una vez que el estresor ha sido eliminado o evitado, el cuerpo vuelve a su estado de equilibrio (homeostasis) sin consecuencia alguna. En cambio, si la reacción es insuficiente o la demanda se prolonga o supera a la persona entonces el cuerpo entra en un proceso de desgaste fisiológico (Carlson, 2001).

1.8.1 Epidemiología

El estrés laboral afecta a todo tipo de profesiones. Sin embargo, de acuerdo a los modelos anteriormente expuestos, el estrés laboral emerge de la interacción de las personas y sus condiciones de trabajo, se deriva que existan profesiones que por sus características organizacionales se encuentren en mayor riesgo de padecerlo.

La docencia se incluye dentro de esta categoría. Se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla (ETUCE, 2011; OMS, 2001).

De hecho, La Organización Mundial de la Salud (2001) considera el enseñar dentro de las ocho ocupaciones más estresantes, casi con el mismo puntaje que el ser médico. (Barraza, Carrasco y Arreola, 2007) lo confirma en un estudio comparativo en la prevalencia de burnout entre médicos y profesores de educación donde no se encontraron diferencias significativas entre los dos sectores profesionales.

En la docencia como profesión de servicio, se tienen que establecer continuamente nuevas relaciones interpersonales, no solamente con su objeto de trabajo propiamente dicho que son los alumnos, sino también con sus colegas, sus superiores y los padres de familia. A lo que se le agrega que el docente es depositario de una serie de expectativas y responsabilidades: se concibe como un formador social, se espera que les otorgue a los alumnos una educación integral y de calidad. La constante interacción social junto con el nivel de responsabilidad inherente a su puesto exige un alto nivel de involucramiento, compromiso y entrega (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

El peligro de la presencia de estrés laboral en los docentes es que puede acarrearle problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento laboral afectando la calidad educativa, puesto que un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente. De tal manera que el tema de la salud en los docentes afecta no sólo a la institución si no a la sociedad en general.

Resalta un estudio exploratorio y comparativo sobre las condiciones de trabajo y salud docente coordinado por la UNESCO (2005) llevado a cabo en seis países de América Latina (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay). Por estas razones desde años se ha incrementado el número de investigaciones interesadas en estudiar la relación entre las condiciones laborales del docente y el estrés.

1.8.1.1 Tipos de estrés

Cada persona puede responder de diferente manera al estrés en base a eso se puede clasificarlos según el grado de intensidad y tiempo de efecto (Davis1987):

En base al tiempo:

- a) Estrés temporal: es el más común de todos los tipos de estrés tiene su fundamento se caracteriza por "pequeñas dosis" (periodos de tiempo cortos) aunque puede llegar a extenuar es resultado de factores que impresionan al ser humano de manera ocasional algunos ejemplos de ellos serían el estrés que sufren los estudiantes ante una evaluación o entrega de algún trabajo, el que sufre algunos pacientes antes de ser operados, el que experimenta los padres de familia ante el nacimiento repentino de uno de sus hijos. Se caracteriza por estados de humor cambiantes, leves padecimientos médicos, dolores musculares y de cabeza y sobre todo que ante la falta del estresor desaparece sin mayor consecuencia.
- b) Estrés permanente: este tipo de estrés es aquel en el cual individuo su diario vivir se realiza bajos condiciones sumamente estresante con grandes y continuas preocupaciones este puede llegar a afectar su desempeño en su diario vivir originándole padecimientos médicos bastantes severos mucho se ha investigado acerca de la relación entre el cáncer y este tipo de estrés.

En base a la intensidad:

- a) Estrés ligero: cuyos efectos no ocasionan mayores problemas a las personas tanto fisiológicas como psicológicas y del cual se puede salir de una manera más fácil.
- b) Estrés grave: es aquel cuyos efectos pueden llegar a ocasionarle a la persona serios desbalances fisiológicos, psicológicos y del cual no es tan fácil salir debido a la fuerza que tienen los estresares en él.
- c) Eustrés: Es el estrés positivo, no producen un desequilibrio de tipo fisiológico; a nivel psicológico la persona es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello es decir que nos permite disfrutar de la vida de una forma mucho más placentera agradeciendo por cada

momento que se tenga.

El estrés incrementa la vitalidad, salud y energía sino que además facilita la toma de decisiones que permitirán llevar la iniciativa en el desarrollo como ser humano, permitiendo un nivel de conciencia capaz de sentir la vida como una experiencia única y valiosa. Ejemplos de este tipo de estrés son: un viaje cargado de aventura, una nueva relación sentimental, un ascenso largamente soñado, la culminación de una carrera universitaria, la realización de un sueño por el cual se ha trabajado por mucho tiempo, una alegría familiar , etc.

- d) Distrés: que es el estrés negativo o desagradable. Este tipo de estrés hace que la persona desarrolle una presión o esfuerzo muy por encima del necesario de acuerdo a la carga que sobre este recae.

Este tipo de estrés va acompañado siempre de un desorden fisiológico existe una aceleración de las funciones, hiperactividad, acortamiento muscular, aparecimiento de síntomas de otras enfermedades en una idea provocando un deterioro más rápidamente. Incluso un exceso de estrés positivo puede ser causa de distrés, por ejemplo ya hemos oído hablar de casos de personas que han sufrido problemas cardíaco como producto de impresiones agradables como son el reencuentro con un familiar, ganar la lotería, el ver ganar a su equipo favorito cuando gana, o personas que ante la próxima realización de su matrimonio sufren de ataques de pánico y de ansiedad, etc.

1.8.1.2 Estresores laborables

Se define como estresor al estímulo que provoca la respuesta al estrés. Puesto que casi cualquier cosa puede convertirse en un estresor, sería imposible elaborar una lista exhaustiva de ellos.

Por estresores laborales se entiende un conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que con frecuencia producen tensión y otros resultados desagradables para la persona. Son por tanto, elementos recurrentes de carácter estimular (sensorial o intrapsíquico) ante las cuales las personas suelen experimentar estrés y consecuencias negativas.

En base a esta definición, cualquier aspecto del funcionamiento organizacional relacionado con resultados conductuales negativos o indeseables se correspondería con un estresor.

El estresor depende de:

- La valoración que la persona hace de la situación
- Vulnerabilidad al mismo y características individuales

Las estrategias de afrontamiento disponibles se pueden dar:

- A nivel individual
- A nivel grupal
- A nivel organizacional

Una conceptualización más operacional de los estresores nos conduce a considerarlos y cuantificarlos en las siguientes dimensiones:

Especificidad del momento en que se desencadena el estrés:

- Duración
- Frecuencia o repetición
- Intensidad, etc.

Son múltiples e innumerables los posibles factores estresantes existentes en el medio laboral, estos comprenden aspectos físicos (ergonómicos, medio ambiente de trabajo), de la organización y contenido del trabajo y los inherentes a las relaciones interpersonales de trabajo, entre otros.

Si existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, el trabajo puede incluso crear sentimientos de confianza en sí mismo, aumento de la motivación, de la capacidad de trabajo y una mejora de la calidad de vida. No obstante, un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte y las necesidades y aptitudes por otra pueden generar una mala adaptación presentando como posibles consecuencias respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y de comportamiento. Por su parte los efectos del estrés y sus consecuencias

prolongadas varían con las características individuales, tienen diferentes sintomatologías así como diversas estrategias y estados de afrontar las situaciones estresantes.

1.8.1.3 Tipos de estresores laborables

Los estresores laborales se clasifican dependiendo de la fuente que los están originando:

1.8.1.3.1 Ambiente físico

- Ruido
- Vibraciones
- Temperatura
- Condiciones de higiene
- Radiaciones
- Condiciones climáticas del puesto de trabajo
- Disponibilidad
- Disposición de espacio para el trabajo

1.8.1.3.2 Contenido de la tarea

Se refiere al nivel de valoración social o calificación de la tarea por el grupo de trabajadores de la empresa y por el que ejerce la tarea en sí.

- Trabajo repetitivo o en cadena
Es una actividad con un ciclo corto, que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas. Ello supone para el trabajador un automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo, igualmente se encuentra altamente relacionado con los accidentes de trabajo.

- **Ambigüedad del rol**
Es la falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo, en toda la medida en que una persona conoce claramente el papel que desempeña en la empresa es consciente de sus responsabilidades y objetivos genera control frente a las demandas del cargo lo que le brinda seguridad, tranquilidad y apego a la empresa.
- **Conflicto de rol**
Es la resistencia del sujeto a hacer algo que se le solicita, por estar en contra de sus valores o por considerar que no corresponde a su rol. Se produce cuando los miembros del conjunto de rol envían a la persona todas las demandas y expectativas incompatibles se da una situación estresora del conflicto de rol.
- **Identificación del producto**
Es la coherencia entre las expectativas del trabajador y sus funciones. Se convierte en un riesgo cuando se presenta una falta de claridad en la importancia de sus funciones en una línea de producción o dentro de las actividades propias de la empresa.
- **Responsabilidad elevada**
Es el grado de implicación del trabajador en relación con las personas, el producto y el equipo de trabajo, que se convierte en una obligación para el trabajador, dada por actividades de su trabajo.
- **Innovación tecnológica**
Es el proveniente de las nuevas tecnologías y aspectos organizacionales y la falta de apoyo para el aprendizaje y recalificación profesional. La incorporación de nuevas tecnologías representa un factor de riesgo profesional y su falta de control por los trabajadores, que lo perciben como amenazante, generan situaciones de ansiedad, estrés y disminución de eficiencia.

- Sobrecarga y falta de trabajo

Lo ideal es el equilibrio entre las exigencias de la organización y la capacidad de los integrantes.

1.8.2 Relaciones interpersonales

Son las interacciones formales e informales existentes entre los miembros de una empresa. El tipo y de calidad de relaciones con los superiores, compañeros y subordinados así como con proveedores y/o usuarios.

- Comunicación formal e informal

Es la posibilidad de que se generen relaciones interpersonales durante el tiempo de trabajo, tiende a favorecer los contactos, a reducir el aislamiento del trabajador en su puesto o permitir la ejecución de un trabajo. Estas son:

- Relaciones jerárquicas

Se trata de las diferentes interrelaciones trabajador – superior, trabajador – subalterno necesarias para el correcto desempeño de la Institución.

- Relaciones cooperativas

Es decir espontáneas, posibilitadas por el lugar y en función de la actividad la localización y del ambiente.

- Relaciones funcionales

Entendidas como las diferentes relaciones que se establecen para el desarrollo de las tareas.

- Participación

Es el grado de implicación de los trabajadores en la toma de decisiones frente a las alternativas que les involucren.

- Relaciones basadas en conductas de hostigamiento psicológico o acoso moral

Implica una comunicación hostil y amoral, dirigida de manera sistemática por una o varias personas, casi siempre contra una persona que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva.

El hostigamiento psicológico o acoso moral puede considerarse como una forma característica de estrés laboral, con la particularidad de que no se da por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en la dinámica de relación interpersonal que se establece en cualquier empresa entre las personas y los grupos.

1.8.2.1 Sentimiento de pertenencia

Algunas veces la elevada rotación en la tarea genera un sentimiento de falta de pertenencia que se puede traducir en una falta de interés en el trabajo a realizar y una mera identificación con la organización.

1.8.2.2 Cohesión y conflicto grupal

La falta de apoyo por parte del grupo, como los conflictos inter e intragrupales pueden generar un alto grado de irregularidad, ansiedad y absentismo laboral como manera de abordar el conflicto.

1.8.2.3 Gestión de personal

Estrategias de gestión de los Recursos Humanos en la Institución

- **Evaluación del desempeño**
Es el proceso mediante el cual se identifica el cumplimiento o no de las tareas u objetivos propuestos para cada funcionario y donde se hace el reconocimiento de la labor realizada por el trabajador.
- **Planes de socialización**
Es el proceso que tiene como objetivo facilitar el ajuste de un trabajador a la Institución y a la labor a desempeñar.

- **Formación**
Son las herramientas que se les brinda a los trabajadores para el crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- **Políticas de ascensos y de desarrollo de la carrera profesional**
Son todas aquellas estrategias adoptadas formalmente por la organización para garantizar la promoción profesional del empleado y su carrera dentro de la empresa.
- **Estabilidad laboral**
Son las garantías que ofrece la Institución de permanencia en la organización al trabajador cuando este es eficiente en su trabajo.
- **Remuneración**
Es el reconocimiento económico acorde con la labor desarrollada por el trabajador.

1.8.2.4 Estructura y clima organizacional

Es posible distinguir los siguientes estresores:

- El trato de liderazgo de la organización
- Falta de participación en los procesos de toma de decisiones
- Sentirse externo en la propia organización
- Falta de autonomía en el trabajo
- Estrecha supervisión del trabajo

1.8.3 Estresores no laborales

- **Relaciones trabajo – familia**
Un aspecto frecuentemente citado por los expertos es la necesidad de conseguir un equilibrio entre la vida del trabajo y la vida fuera del mismo. Se

ha señalado tres procesos por los cuales las experiencias y los acontecimientos externos al trabajo pueden influir sobre las experiencias de estrés laboral.

- Procesos relacionados con la familia

Se puede hablar de conflicto de rol cuando resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el rol familiar, por la acumulación de roles supone sin embargo que la persona al desempeñar diferentes roles incrementa sus oportunidades de interacción social, de desarrollo personal y de autoestima.

- Procesos de desbordamiento o de generalización

Tiene lugar cuando determinadas experiencias y cambios en los estados afectivos producidos en el ámbito familiar desbordan ese ámbito y alcanzan el laboral y a la inversa.

- Procesos de socialización

Ocurre cuando los valores, actitudes y habilidades adquiridas en la familia influyen en los comportamientos y actitudes de las personas en el trabajo y viceversa.

1.8.3.1 Consecuencias del estrés laboral

Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.), que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o dura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento.

Las consecuencias negativas del estrés son múltiples, pero a grandes rasgos, cabe señalar su influencia negativa sobre la salud, así como sobre el deterioro cognitivo y el rendimiento.

El estrés puede influir negativamente sobre la salud por varias vías como son:

- Por los cambios de hábitos relacionados con la salud
- Por las alteraciones producidas en los sistema fisiológicos (como el sistema

nervioso autónomo y el sistema inmune)

- Por los cambios cognitivos (pensamientos) que pueden afectar a la conducta, las emociones y la salud.

En primer lugar, el estrés modifica los hábitos relacionados con la salud, de manera que con las prisas, la falta de tiempo, la tensión, etc., aumentan las conductas no saludables, tales como fumar, beber, o comer en exceso y se reducen las conductas saludables, como hacer ejercicio físico, guardar una dieta, dormir suficientemente, conductas preventivas de higiene, etc.

Estos cambios de hábitos pueden afectar negativamente a la salud y por supuesto, pueden desarrollarse una serie de adicciones, con consecuencias muy negativas para el individuo en las principales áreas de su vida, como son la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la salud, etc.

En segundo lugar, el estrés puede producir una alta activación fisiológica que, mantenida en el tiempo, puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicosomáticas, tales como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, etc.; a su vez, el estrés puede producir cambios en otros sistemas, en especial puede producir una inmunodepresión que hace aumentar el riesgo de infecciones (como la gripe) y puede aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas, como el cáncer.

En tercer lugar, el estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica o de su conducta o de sus pensamientos, o de algunas situaciones, que a su vez le lleven a adquirir una serie de temores irracionales, fobias, etc., que de por sí son un problema de salud, pero que a su vez pueden seguir deteriorando la salud en otras formas.

El estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios,

etc.). Y un deterioro del rendimiento en contextos laborales.

1.8.4 Características del estrés laboral

1.8.4.1 Irritabilidad

Cuando la persona presenta irritabilidad por todo el entorno que le rodea, hasta una simple pregunta puede llegar a exaltarlo, la alteración del ritmo respiratorio se presenta porque la persona entra en un estado de hiperventilación en donde el cuerpo se conduce a un período de ansiedad.

1.8.4.2 Inestabilidad emocional

Se conoce como las bajas o altas de ánimo que se tienen periódicamente el trabajador puede estar feliz pero sólo hasta un pequeño momento para que su estado de humor cambie a depresivo o a enfadado por lo regular este tipo de tendencias trae consigo muchos problemas.

1.8.4.3 Insomnio

Cuando una persona está estresada presenta problemas de ausencia de sueño, a causa de los problemas laborales, personales o familiares a menudo este problema afecta el rendimiento del trabajador en cuanto a la producción de la organización.

1.8.4.4 Falta de apetito

Este inconveniente representa en sí la baja de energía que suele tener la persona ya que al no tener una buena alimentación el trabajador se vuelve poco productivo y el exceso de alimento provoca en la persona otro tipo de padecimientos como la obesidad y problemas cardiovasculares, el aumento del vicio de fumar grave obstáculo para la salud ya que como consecuencia se enfrenta al padecimiento del cáncer, que es una enfermedad provocada por un grupo de células prolíferas sin control que se reproducen en su totalidad llevando por lo general el fallecimiento del individuo si no se somete a un tratamiento adecuado, entre otras, la confusión,

desorientación y falta de concentración es a lo que más se enfrentan las grandes organizaciones.

Es importante destacar que los trabajadores con un alto nivel de estrés pueden permanecer poco concentrados ya que están cargados de problemas que no pueden separar de su trabajo, este tipo de conductas afectan demasiado al equipo de trabajo porque se vuelve lento y frecuentemente tiene equivocaciones, es pérdida de tiempo y de dinero para la entidad, por último los temblores y tics nerviosos son muestra de ansiedad, inseguridad, problemas que el trabajador suele llegar a presentar en un estado de estrés alto.

1.8.5 Síndrome de burnout o síndrome de quemarse en el trabajo

Consiste en un ataque o agresión psicológica a un compañero de trabajo por otro u otros compañeros con la complicidad del resto. Las empresas o instituciones donde más se da este tipo de hostigamiento son aquellas de carácter Institucional como Hospitales, Universidades y Fuerzas Armadas.

Se puede diferenciar dos clases de mobbing en función de la relación jerárquica:

Mobbing vertical

- Superior que acosa al subordinado
- Superior acosado por subordinados

Mobbing horizontal

Se da entre compañeros de trabajo que tienen el mismo o similar nivel jerárquico. Los riesgos psicosociales son aquellos riesgos a los que están expuestos los trabajadores en especial al estrés ya sea por mucha carga laboral o por falta de participación con el grupo en el que se está desarrollando.

Estos riesgos son los que se presentan con mayor frecuencia en el talento humano, por estar expuestos a diferentes factores sea por la presión que ejerce su puesto de trabajo, o por la responsabilidad que ejerce el mismo, los cuales se manifiestan en

el personal afectando su salud física o mental.

1.8.6 Respuestas del organismo: Consecuencias biológicas del estrés

TABLA 1

AFECCIÓN	TENSIÓN (FASE INICIAL)	ESTRÉS
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, tics nerviosos, temblor, insomnio, pesadillas
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma
Estómago	Secreción ácida aumentada	Ardores, indigestión, vómitos, dispepsia
Intestino	Aumenta la actividad motora	Diarrea, cólico, dolor, colitis ulcerosa
Vejiga	Flujo disminuido	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Impotencia, frigidez, amenorrea
Piel	Menor humedad	Sequedad, dermatitis, erupciones
Energía	Aumento del gasto energético, aumento del consumo de oxígeno	Fatiga fácil
Corazón	Aumento del trabajo cardiaco	Hipertensión, dolor precordial

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

1.9 Disposiciones reglamentarias

El presente trabajo de investigación tiene por objeto cumplir con las leyes expedidas en:

1. Fundamentación Legal
2. Constitución del Ecuador 2008

3. Código de Trabajo
 4. Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
 5. Resolución 390. Reglamento General del Seguro de Riesgo del Trabajo
 6. Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo, SART.
 7. Resolución N° C.D. 957/2005. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
 8. Resolución 148. Reglamento de Responsabilidad Patronal
 9. Resolución 172. Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo
 10. Convenio 121 de la OIT
- Ver Disposiciones Reglamentarias **ANEXO 1**

1.10 Glosario de términos técnicos

Agotamiento.- Estado de fatiga o frustración que nace de la devoción a una causa, forma de vida o relación que no proporciona las recompensas esperadas.

Ambiente (entorno).- Medio donde se desarrollan y conjugan aspectos con los recursos aire, suelo, agua, además de interacción con ruido, salud y seguridad.

Ambiente trabajo.- Factores que afectan los recursos humanos de una empresa dentro de los límites de la organización.

Ausentismo.- Absentismo incapacidad de acudir al trabajo.

Burnout.- Es considerado como aquella “respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico”. Se caracteriza por un progresivo desgaste profesional del trabajador en el que se aprecian tres elementos: una baja realización personal en el trabajo, la despersonalización en el ejercicio de su actividad de prestación de servicios cuando estos requieren un especial trato “personal” o “humano”

Calidad de vida en el trabajo.- Grado en el que los empleados satisfacen

necesidades personales significativas mediante sus experiencias organizacionales.

Conducta organizacional.- El estudio de la conducta humana, actitudes y desempeño dentro de un ambiente organizacional: visualizando teorías, métodos y principios de tales disciplinas, como psicología y antropología cultural para aprender acerca de las percepciones individuales, valores, capacidades de aprendizaje y las acciones mientras se trabaja en grupo y dentro de toda la organización, el análisis de los efectos del ambiente externo y sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategias.

Enfermedad Ocupacional.- Lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena.

Estrés.- Estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Factores humanos.- Son aquellas acciones u omisiones humanas que explican situaciones potenciales de riesgo y de peligro, que dan lugar a la aparición de accidentes y de sus consecuencias.

Factores Psicosociales.- Interacciones entre el medio ambiente, las condiciones de la organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal.

Fatiga.- Molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos prolongado o por otras causas.

INSL.- Instituto Navarro de Salud Laboral.

Legislación del derecho del trabajo.- Leyes de parte del estado que regula la administración y los trabajadores en sus relaciones.

OIT.- Organización Internacional del Trabajo.

OMS.- Organización Mundial de la Salud.

Patología.- Conjunto de síntomas de una enfermedad.

Peligro.- Aquella fuente o situación con capacidad de producir daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al ambiente o una combinación de ellos.

Programa de intervención.- Documento resultado de la valoración psicosocial realizado por un juicio experto que permita un proceso continuo y sistemático de mejora.

Prevención.- Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Psicosociología.- Estudio de las condiciones de trabajo, entorno e individuales, que pueden actuar como modeladores de conductas que pueden afectar al trabajador o a la organización.

Riesgo.- La combinación de la frecuencia y probabilidad y de las consecuencias que podrían derivarse de la materialización de un peligro.

Requisitos laborales.- Factores tales como educación, experiencia, grados, licencias y otras características personales requeridas para desempeñar un trabajo.

Salud.- Estado de bienestar físico, mental y social completo y no solamente ausencia de daño o enfermedad.

S.A.R.T.- Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo.

Sistemas.- Grupo de elementos que individualmente establecen relaciones el uno con el otro y que interactúan con el ambiente, ambos como individuos o colectivamente.

Sobrecarga de trabajo.-Condición que existe cuando los empleados reciben más trabajo de él que pueden manejar de manera razonable.

Tensión.-Reacción corporal no específica a cualquier demanda hecha sobre el cuerpo.

CAPÍTULO II

MÉTODOS Y TÉCNICAS; ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

2.1. Contextualización actual de la Universidad Ecuatoriana

En la actualidad se está produciendo una transformación en el ámbito laboral y social debido a los grandes avances tecnológicos que se producen (también la denominada Revolución de la Información), lo que lleva al logro de una mayor productividad con una menor necesidad de mano de obra. Con ello las empresas están empezando a reemplazar, por ejemplo, a los trabajadores administrativos por software y a los empleados técnicos por ordenadores y tecnología de punta, con el objetivo de ampliar el tiempo libre en beneficio de la sociedad, pero provocando un problema de desocupación en la misma.

El interés por los riesgos laborales y la salud ocupacional ha existido desde la antigüedad, pero en la actualidad, debido a los procesos de globalización y al paso de una actividad laboral de carácter físico a una actividad laboral de carácter mental, cobran especial relevancia los riesgos de origen psicosocial.

Con el paso del tiempo se está produciendo una mayor participación por parte de los profesionales de la psicología en la mejora, diseño e implementación de programas de bienestar y salud en el trabajo. Su tarea fundamental consiste en el análisis del componente de seguridad que está dentro de toda actividad humana y también en el ámbito laboral.

2.2. Diseño de la investigación

2.2.1. Tipo de investigación

La investigación se ubica en tres niveles: exploratoria.

La investigación fue exploratoria, determinó los conocimientos que permitieron resolver el problema en cuestión. Permitió familiarizarse con el fenómeno estudiado y facilitó la formulación del problema.

Para el desarrollo del primer capítulo se utilizó la técnica bibliográfica. Consiste en la búsqueda de conceptos, teorías, criterios, en libros, revistas y otro tipo de material impreso, referentes a una materia determinada.

El segundo capítulo, se formuló un diseño con las siguientes fases: planeamiento inicial, identificación de las unidades académicas con riesgos psicosociales.

En un primer momento de carácter exploratorio puesto que se encamina al análisis de un problema poco estudiado en nuestro centro (inductivo) y en un segundo momento descriptivo dado que se evaluó cómo es y cómo se manifiesta este fenómeno y sus elementos asociados (deductivo)

En el presente informe de investigación se señalan los datos obtenidos y la naturaleza exacta. Las unidades que la integran son docentes; entendiéndose que el método elegido depende exclusivamente de la naturaleza del problema y del fin.

La observación desempeña un papel importante en la investigación, es un elemento fundamental de la ciencia.

En el tercer capítulo se retorna a lo bibliográfico para llegar al objetivo propuesto, resultado de las interacciones que se producen entre sus características (pública o privada) y sus condiciones de trabajo (formas de trabajo, relaciones

interpersonales y tipos de tarea); con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el docente universitario (estabilidad laboral, recursos, etc.). La combinación de estas características y su grado de exposición pueden afectar la salud de los docentes; en este estudio se ha considerado el método analítico-sintético, inductivo-deductivo.

2.2.2. Métodos de investigación

El estudio en la propuesta de investigación relacionada a evaluación de riesgos psicosociales, trata de los siguientes métodos:

- **Método Inductivo-Deductivo:** Este método permite evaluar los aspectos generales y particulares del proyecto de investigación.

La modalidad de esta investigación es de campo la que permitió estar en el lugar mismo del problema a investigar en este caso en la UTC, así también como obtener un análisis sistemático del problema a solucionar, con el propósito de explicar sus causas y efectos, y entender su naturaleza y los factores que lo constituyen.

- **Método Analítico-Sintético:** Porque se analizó e interpreto todos los aspectos que involucran a un mejor desempeño y satisfacción laboral dentro de la universidad.

2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

2.3.1. Técnicas cualitativas

Las técnicas cualitativas son aquellas que se utilizó para obtener una mayor información acerca de las condiciones de trabajo y los factores de riesgo psicosocial que se está evaluando. En estas técnicas se obtiene información a través del diálogo y la audición con las personas que ocupan los puestos de trabajo

a ser evaluados.

Las técnicas cualitativas utilizadas son:

2.3.1.1. La observación

Se utilizó esta técnica para ver los fenómenos y hechos reales en los lugares donde se desarrollan los acontecimientos, con el fin de estudiar sus características y registrar los hechos y comportamientos de interés para la evaluación/intervención psicosocial para posterior tomar la información la misma que se examinó para el análisis de la problemática a desarrollar, ver **ANEXO 3** (Ficha de observación Identificación de deficiencias, factores de riesgo psicosocial).

2.3.1.2. La encuesta semi-estructurada

La encuesta se aplicó al personal docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi, se seleccionó el método de evaluación psicosocial más conveniente de acuerdo con la naturaleza de la investigación el Método de evaluación psicosocial de Navarra del "Instituto Navarro de Salud Laboral" (INSL). **ANEXO 2**.

2.4. Hipótesis

El estrés laboral de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, produce problemas psicosociales que influye en el bajo rendimiento pedagógico.

2.4.1. Operacionalización de las variables

Variable Independiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales</p> <p>En la Psicología, estrés suele hacer referencia a acontecimientos en los cuáles las personas se encuentran con situaciones que involucran demandas fuertes para el sujeto, que pueden disminuir considerablemente y hasta llegar a hacer desaparecer sus técnicas de resistencia.</p>	<p>Riesgos Psicosociales</p>	<p>Número de factores.</p> <p>Grado de motivación.</p> <p>Desempleo.</p> <p>Rendimiento de docentes y alumnos.</p>	<p>¿Los factores psicosociales influyen en el desempeño del docente?</p> <p>¿El docente está suficientemente motivado?</p> <p>¿Carece de logros y éxitos profesionales?</p> <p>¿Existe ausencia de atmosfera relajada con alumno – docente?</p> <p>¿Hay des alineamiento para trabajar con el alumno?</p> <p>¿Cansancio excesivo al final de las clases?</p> <p>¿Carece de esfuerzo para el rendimiento?</p> <p>¿Fatiga al iniciar la jornada?</p> <p>¿Sentimientos de desagrado hacia el trabajo docente?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado.</p>

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Variable Dependiente

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS
<p>Determinar el grado de estrés</p> <p>Controlar y reducir la tensión que ocurre en situaciones estresantes, haciendo cambios emocionales y físicos. El grado de estrés y el deseo de hacer modificaciones determinarán qué tanto cambio tiene lugar.</p>	<p>Prevención</p>	<p>Número Horas/ clase/ descanso.</p> <p>Número de Horas trabajando en otra actividad.</p> <p>Número de Horas de trabajo en casa.</p> <p>Cargas de trabajo en posiciones problema.</p> <p>Número de reportes de posibles enfermedades psicosociales</p>	<p>¿La carga de trabajo docente le genera problemas en su cuerpo?</p> <p>¿En su trabajo realiza movimientos repetitivos y emplea una postura correcta?</p> <p>¿En su lugar de trabajo cuenta con normativas de seguridad y salud ocupacional?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado</p>

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

2.5. Población y Muestra

CUADRO 1:

UNIDADES DE INVESTIGACION	POBLACION	MUESTRA
DOCENTES UCIYA	74	66
DOCENTES UCAREN	135	131
DOCENTES UCAH	75	69
TOTAL	284	266

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

El tamaño de la muestra deseado fue de 100%, pero ya que finalmente respondieron al cuestionario únicamente 266 docentes.

Análisis e Interpretación de datos de la encuesta aplicada al personal docente de la U.T.C.

El formato de esta encuesta fue tomado como referencia el método de evaluación psicosocial de Navarra, ver formato de encuesta en **ANEXO 2** constituido por 30 preguntas con varias alternativas de respuesta, para valorar las condiciones del trabajo docente que se encuentran presentes en una situación laboral, con este cuestionario se procedió a investigar cuatro variables relacionadas con el entorno laboral y que afectan a la salud y al desarrollo de la tarea a realizar.

Estas variables son:

- Participación, implicación, responsabilidad (9 items)
- Formación, información, comunicación (7 items)
- Gestión del tiempo (5 items)
- Cohesión de grupo (6 items)

- Hostigamiento psicológico “mobbing” (3 items)

2.6. Plan de Procesamiento de la Información

Una vez realizadas las encuestas, los datos (en bruto) se transformaron siguiendo ciertos procedimientos a seguir:

- Limpieza de datos
- Codificación
- Tabulación (ingreso de datos) Método Navarro
- Análisis e interpretación
- Verificación de hipótesis
- Conclusiones y recomendaciones

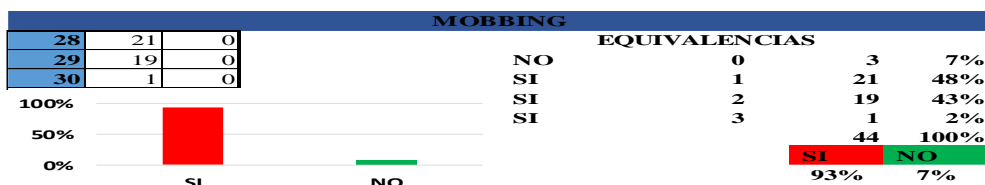
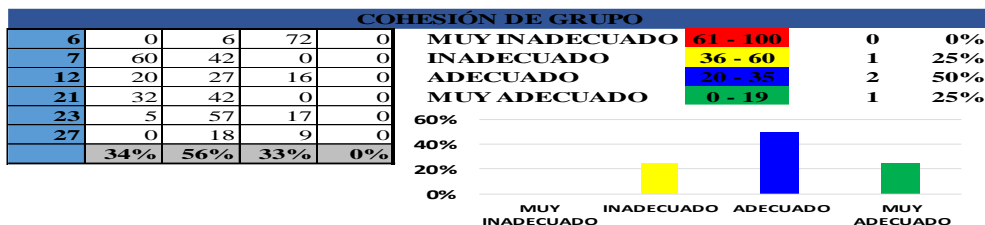
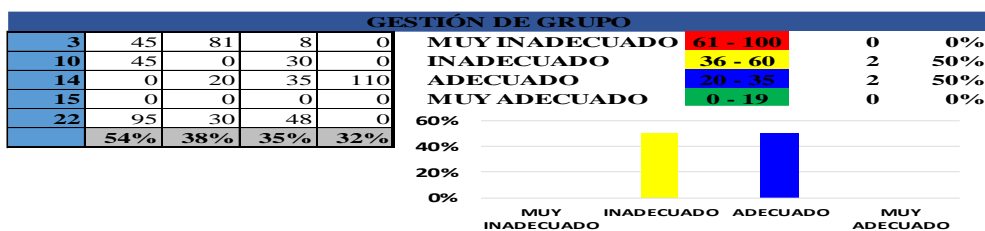
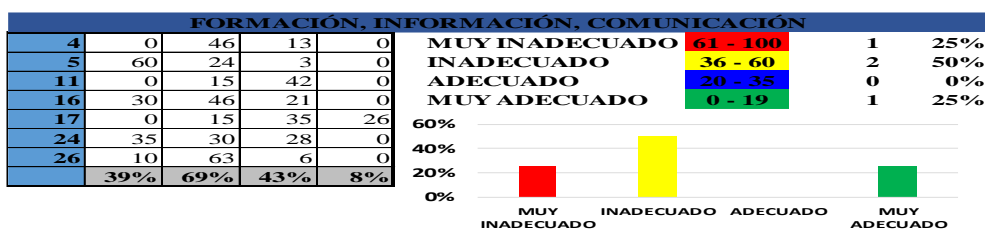
A continuación se muestra los datos ingresados y sus respectivos porcentajes alcanzados por los mismos y mediante esto se puede hacer una interpretación de los resultados obtenidos.

2.7. Resultados de encuestas por Unidades Académicas

TABLA 2. Resultados Identificación de Riesgos:

Unidad Académica Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales (UCAREN)

Relación de Dependencia

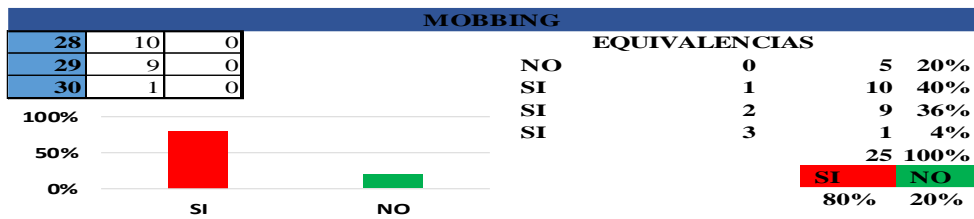
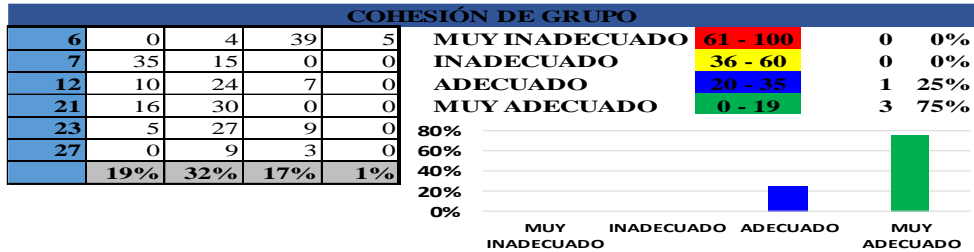
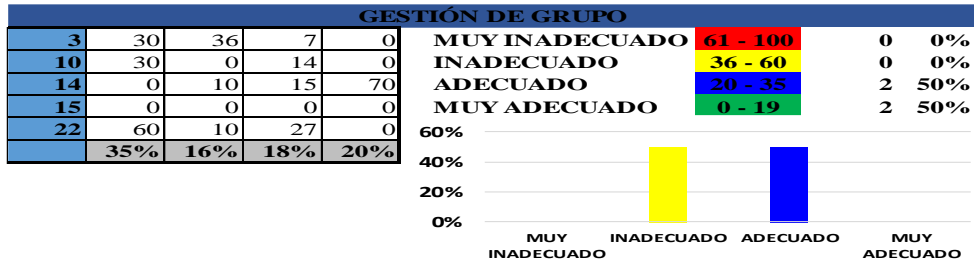
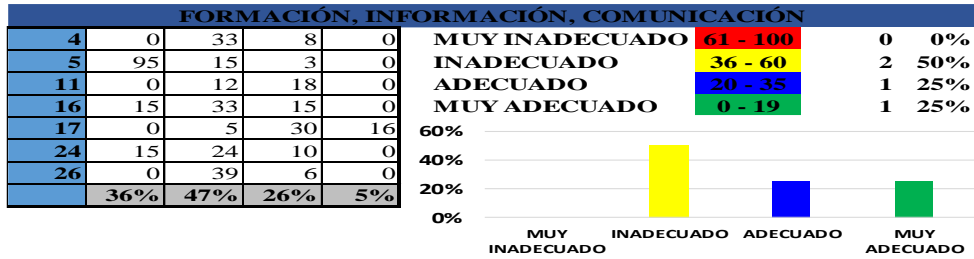
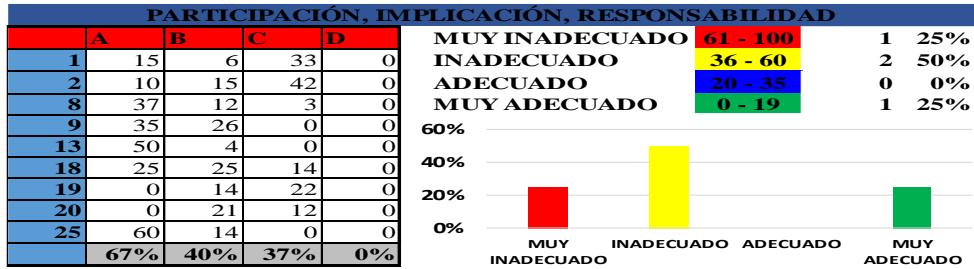


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Los docentes a contrato con Relación de Dependencia; los índices de esta dimensión psicosocial presentan una situación desfavorable, en las tres primeras variables indicando que los docentes no tienen autonomía para decidir, que impiden un desarrollo adecuado de la organización, la situación más desfavorable se encuentra con el 93% de Mobbing; es necesario identificar los puntos críticos.

TABLA 3. Resultados Identificación de Riesgos (UCAREN):

Nombramiento

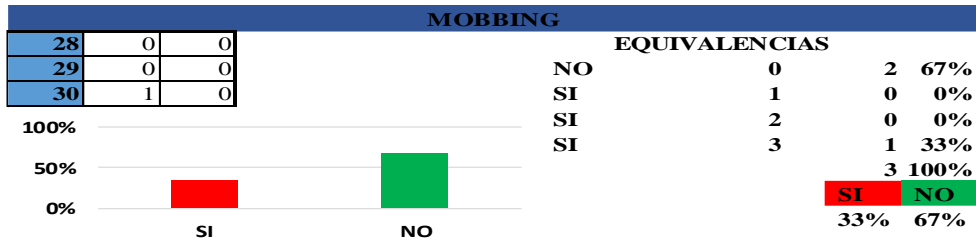
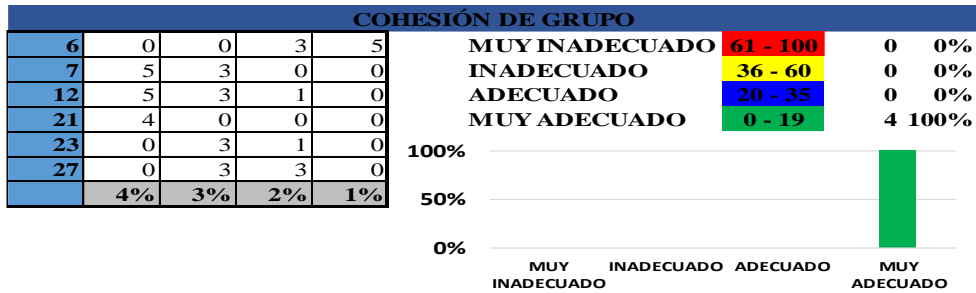
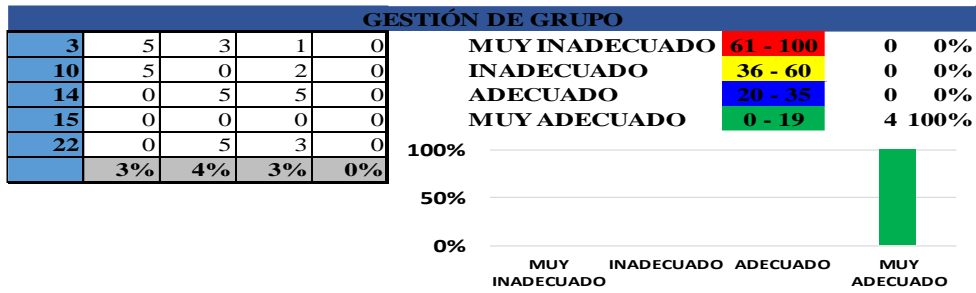
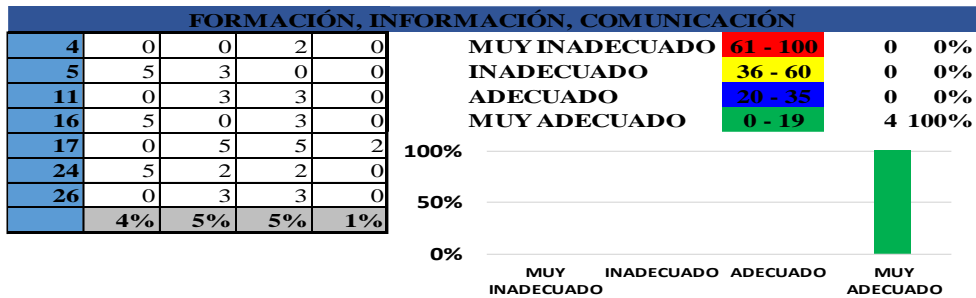
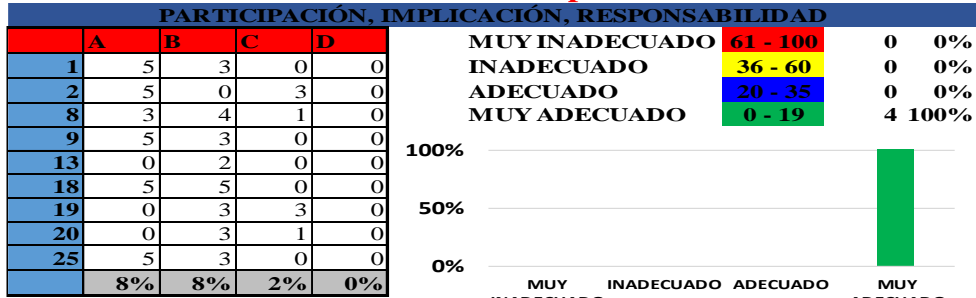


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Los docentes a nombramiento, existen porcentajes que de una u otra manera están afectando al normal desenvolvimiento de las actividades de los docentes, la situación más desfavorable se encuentra con el 80% de Mobbing; es necesario identificar los puntos críticos.

TABLA 4. Resultados Identificación de Riesgos (UCAREN):

Titular Principal

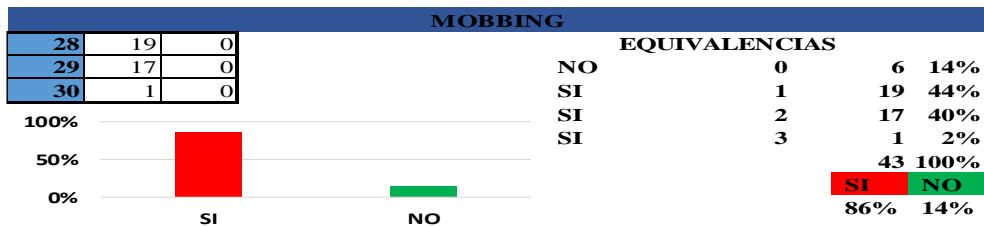
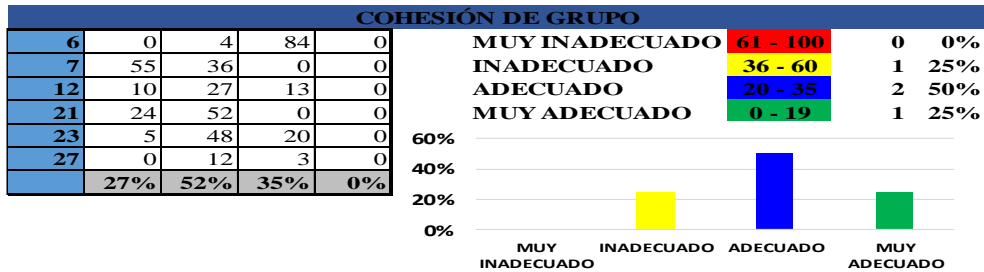
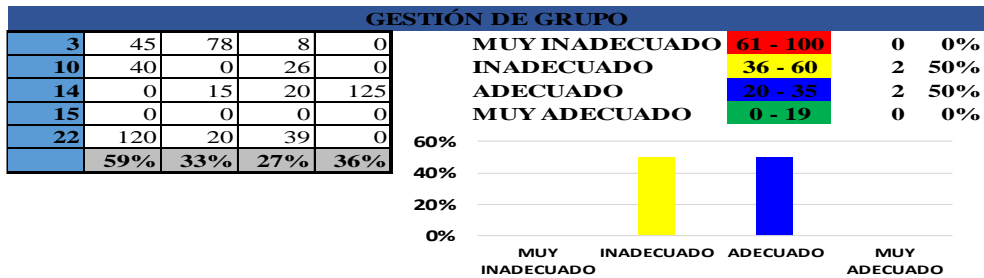
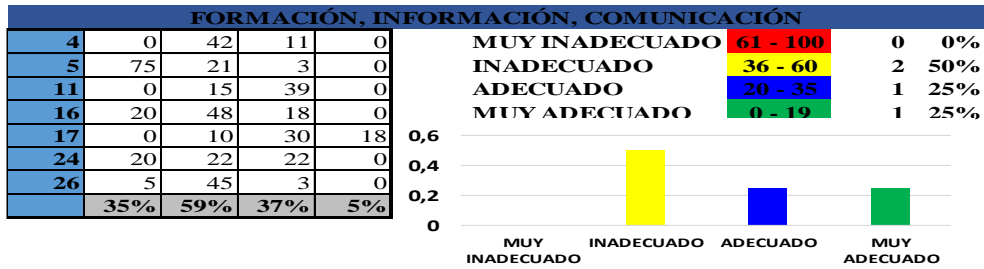
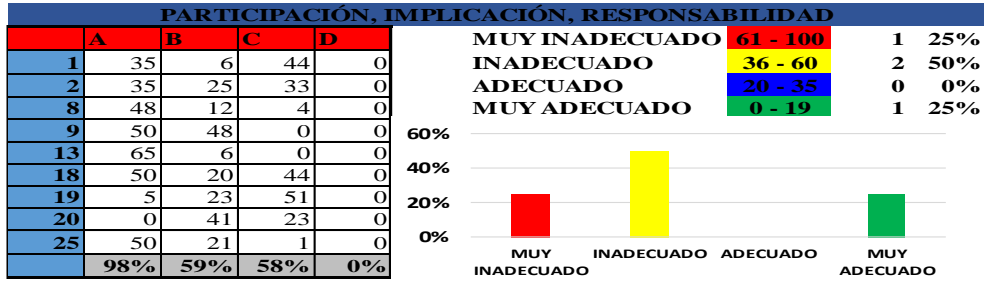


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en los docentes categoría Titular Principal.

TABLA 5. Resultados Identificación de Riesgos (UCAREN):

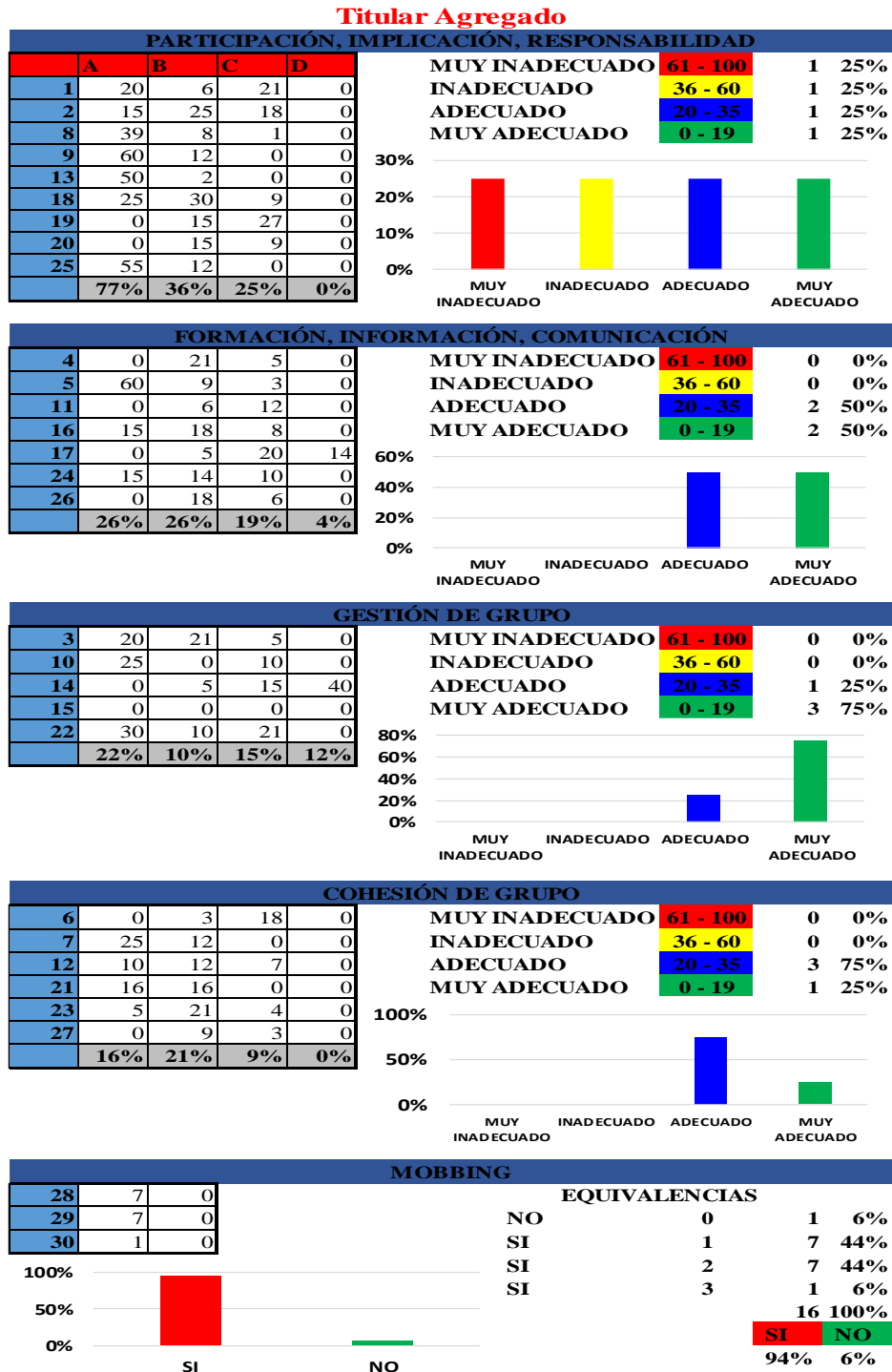
No Titular



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Los docentes relación de trabajo No Titular; el 50% de los docentes está expuesto a una situación más desfavorable por lo que hay que tomar las medida necesarias para que tomen un mejor rumbo las actividades de los docentes.

TABLA 6. Resultados Identificación de Riesgos (UCAREN):

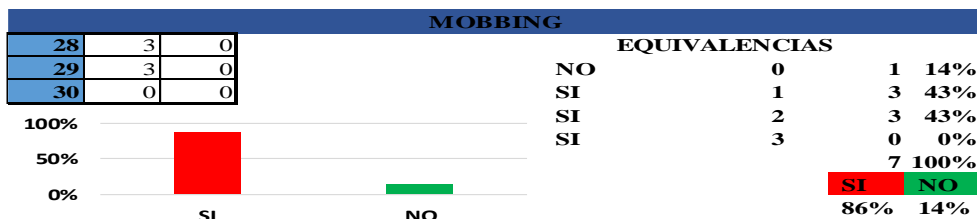
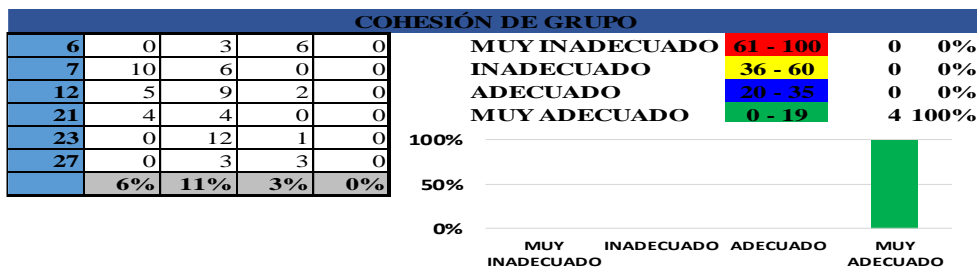
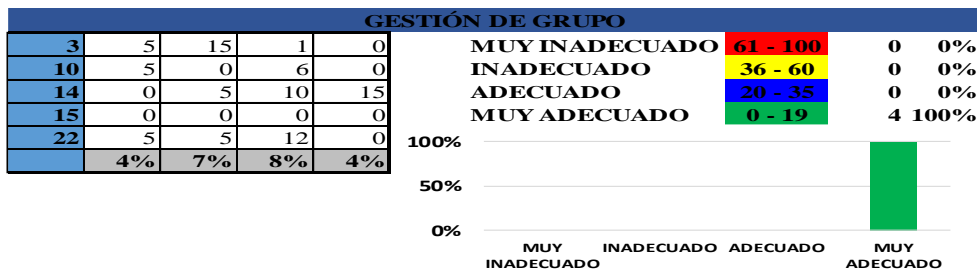
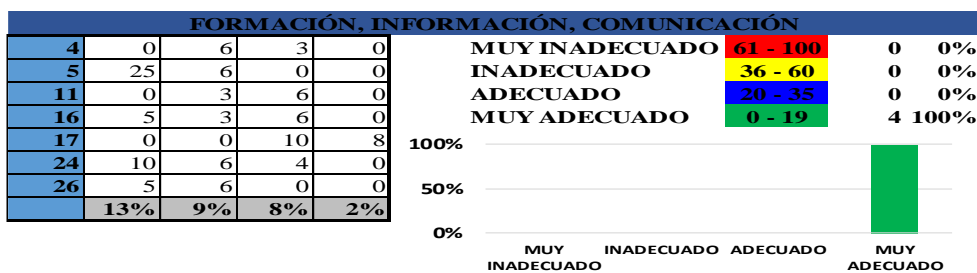
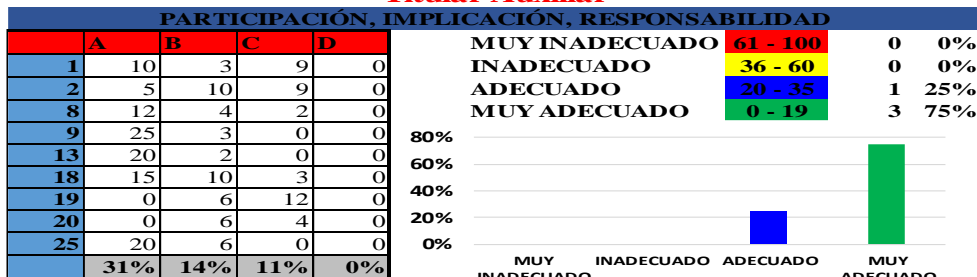


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Agregado, el flujo de información es adecuada; por lo que se está generando ambiente laboral agradable.

TABLA 7. Resultados Identificación de Riesgos (UCAREN) :

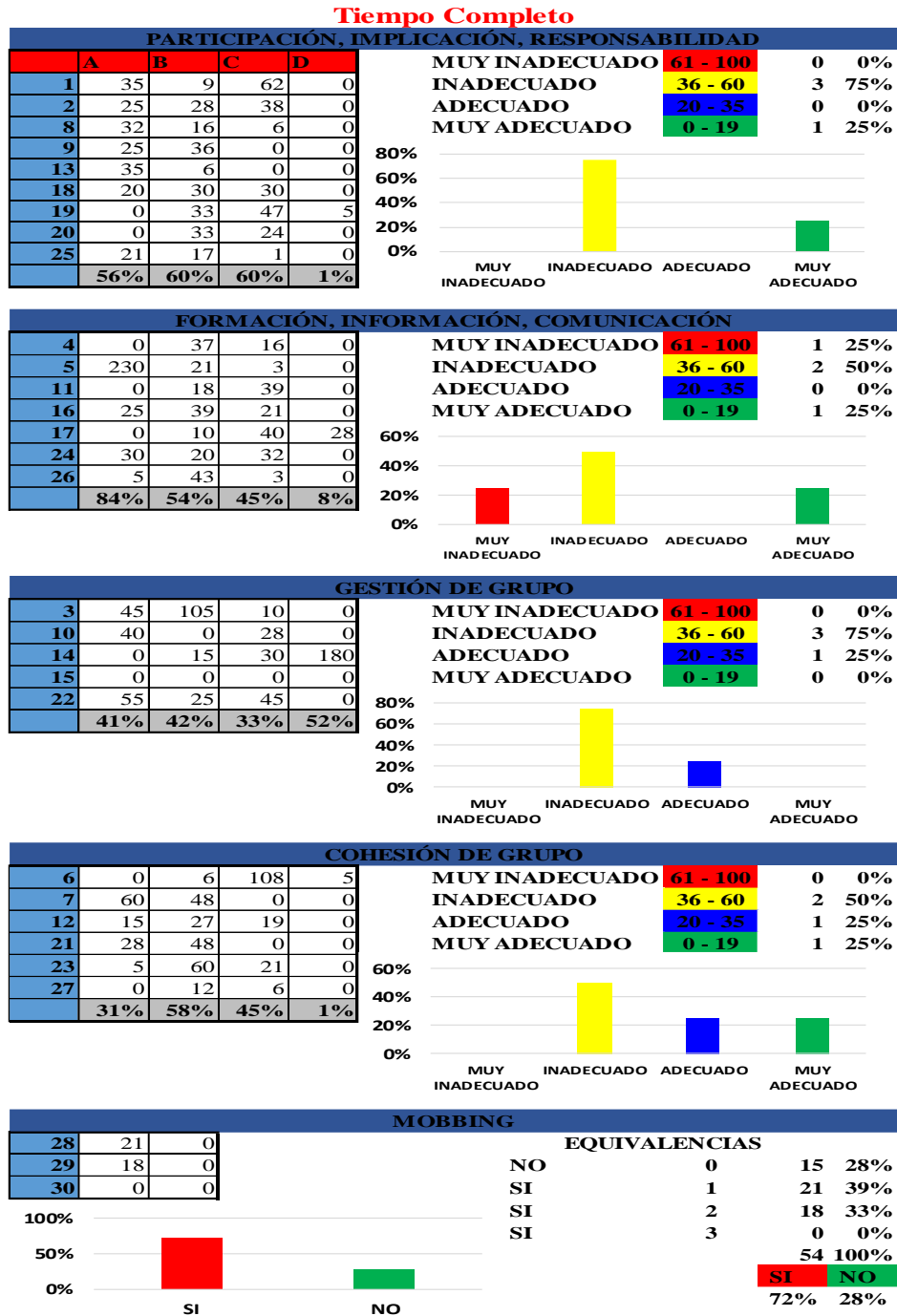
Titular Auxiliar



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en la categoría Titular Auxiliar, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 8. Resultados Identificación de Riesgos(UCAREN):

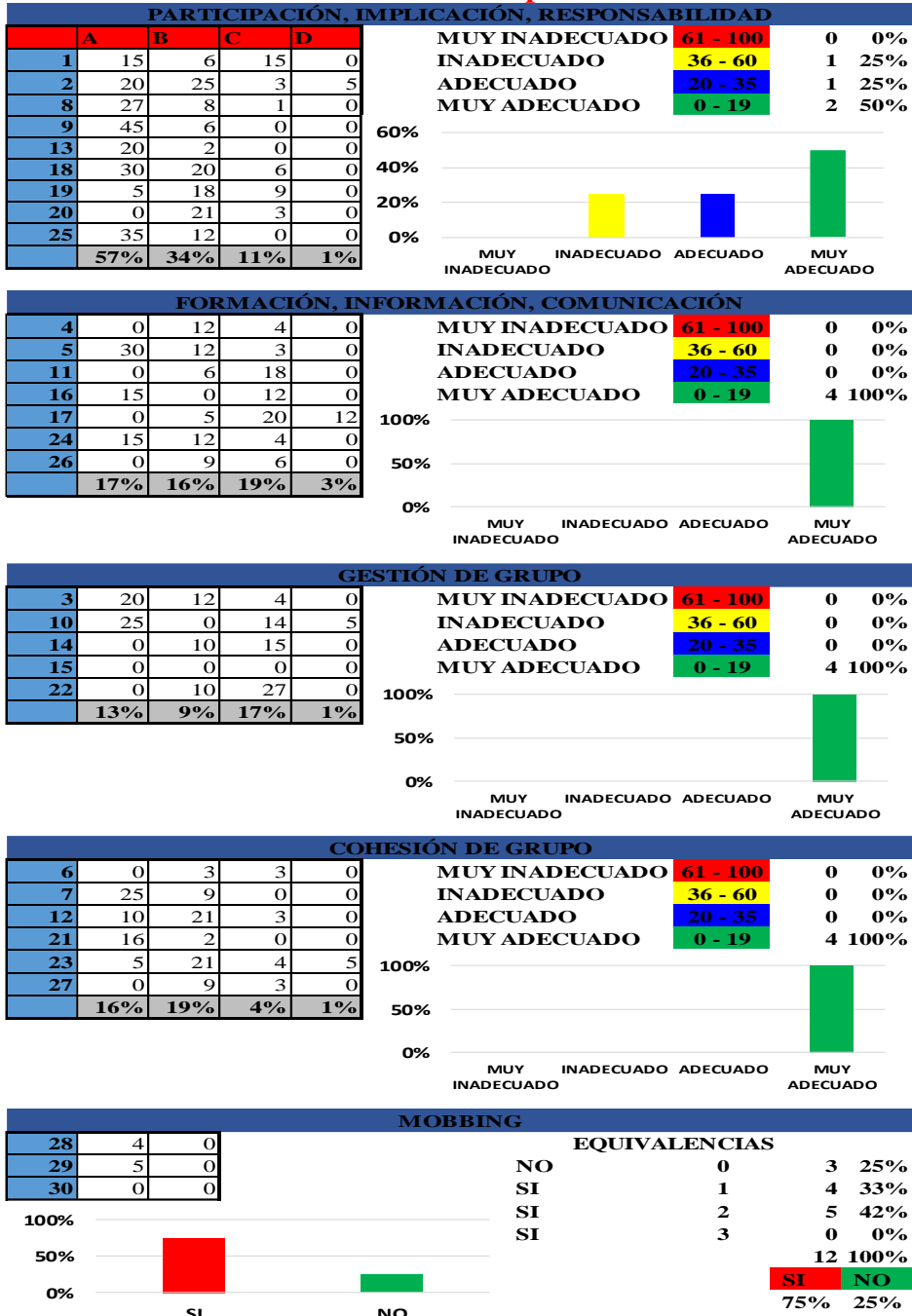


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- En los docentes dedicación Tiempo Completo; las tres primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes.

TABLA 9. Resultados Identificación de Riesgos (UCAREN):

Medio Tiempo

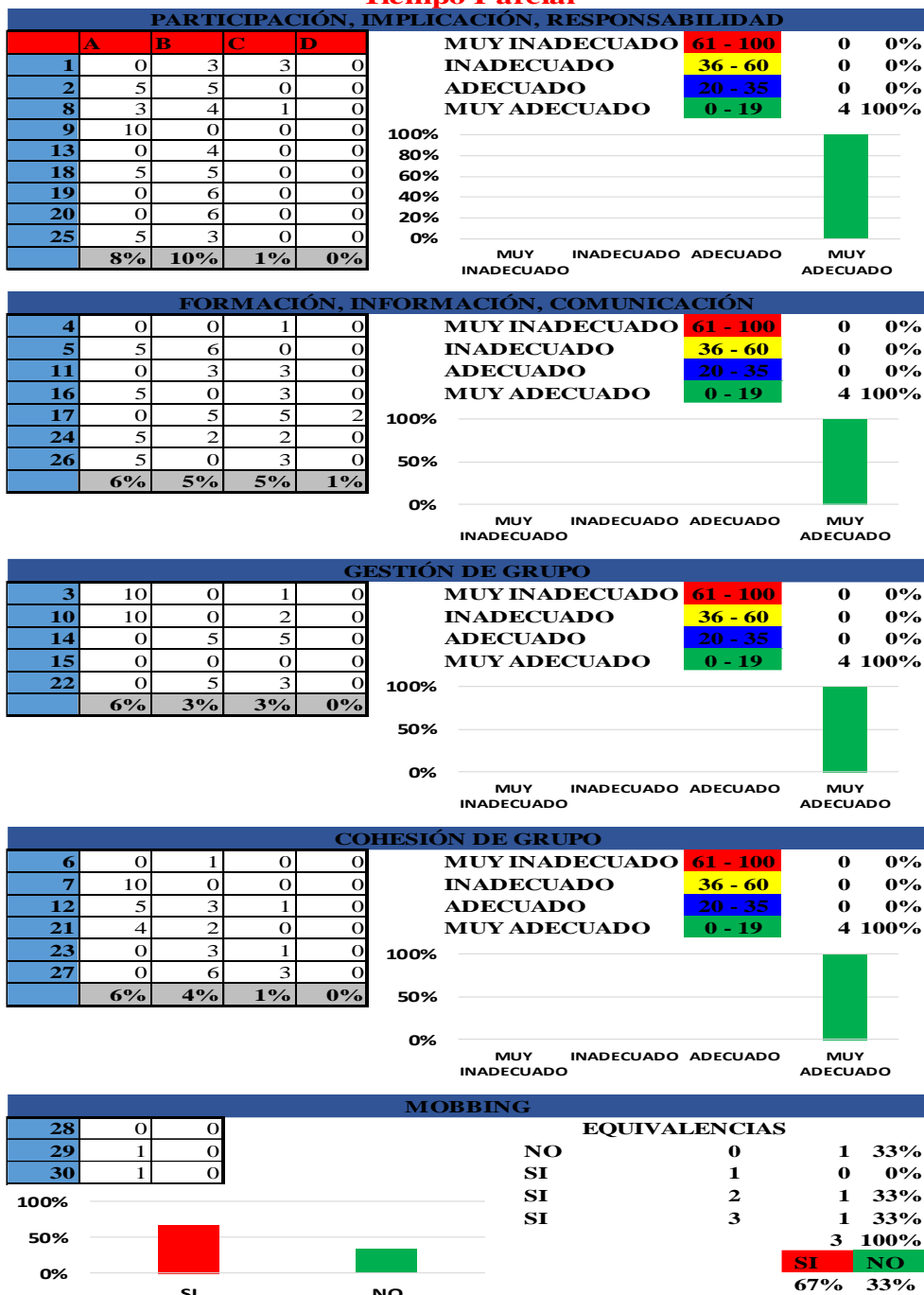


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Aquí el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 10. Resultados Identificación de Riesgos (UCAREN):

Tiempo Parcial



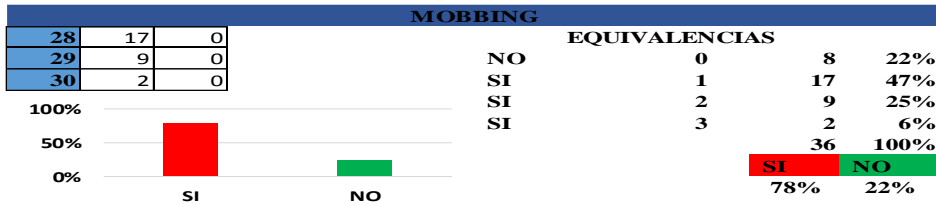
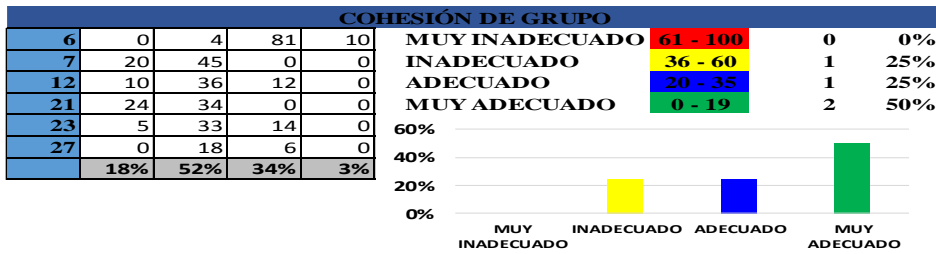
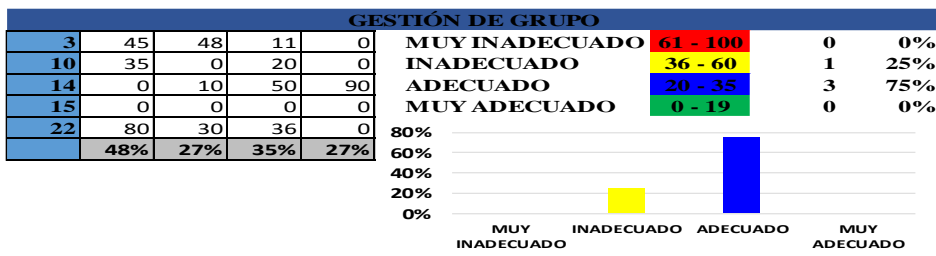
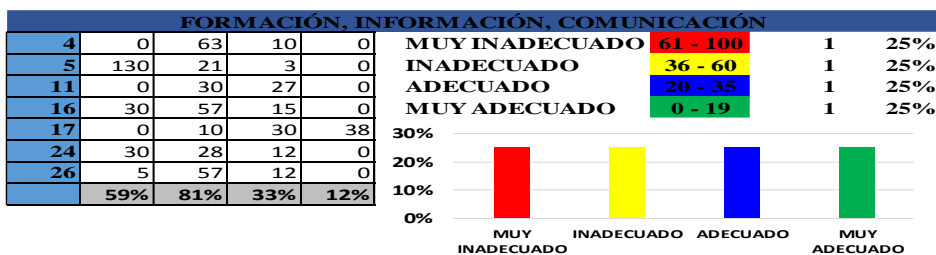
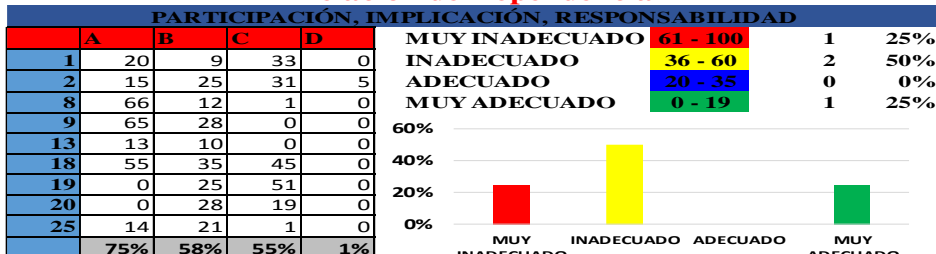
Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Tiempo Parcial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 11. Resultados Identificación de Riesgos:

Unidad Académica Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas (UCIYA)

Relación de Dependencia

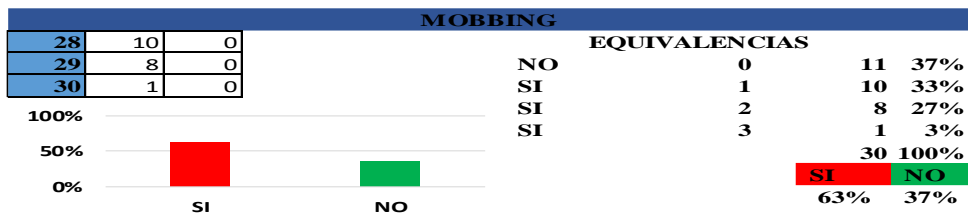
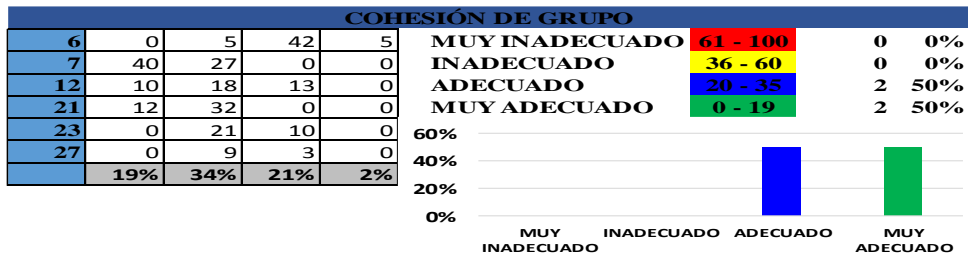
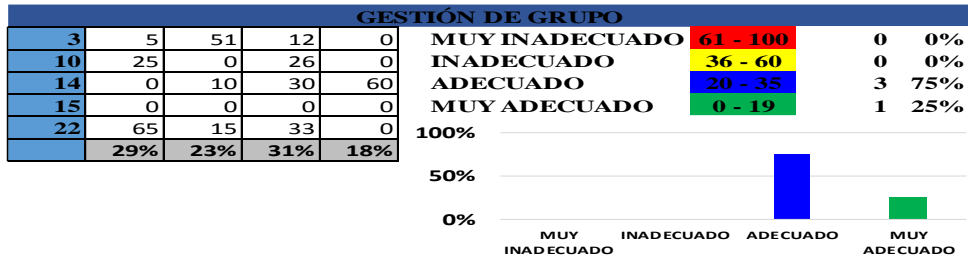
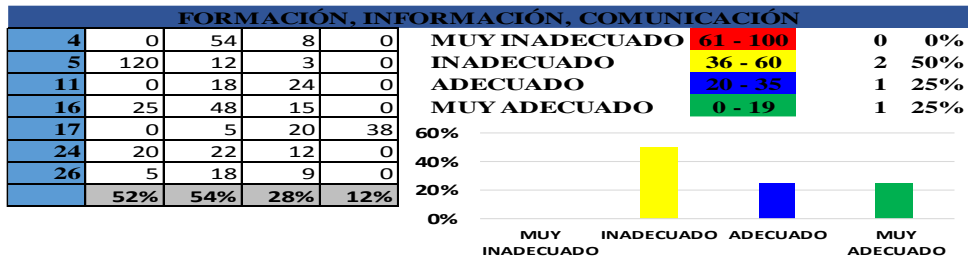
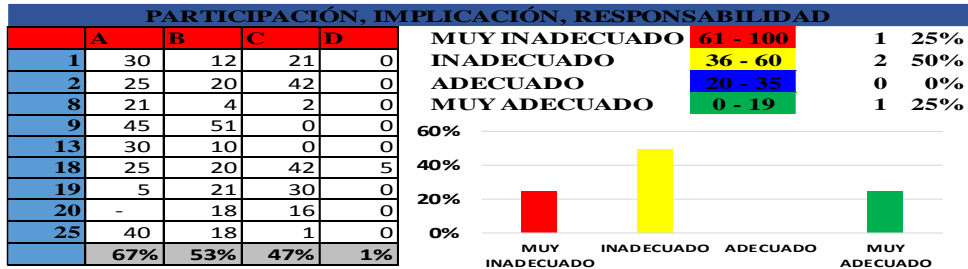


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Los docentes a contrato con Relación de Dependencia; las dos primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario hacer un estudio más profundo para poder identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes a contrato.

TABLA 12. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

Nombramiento

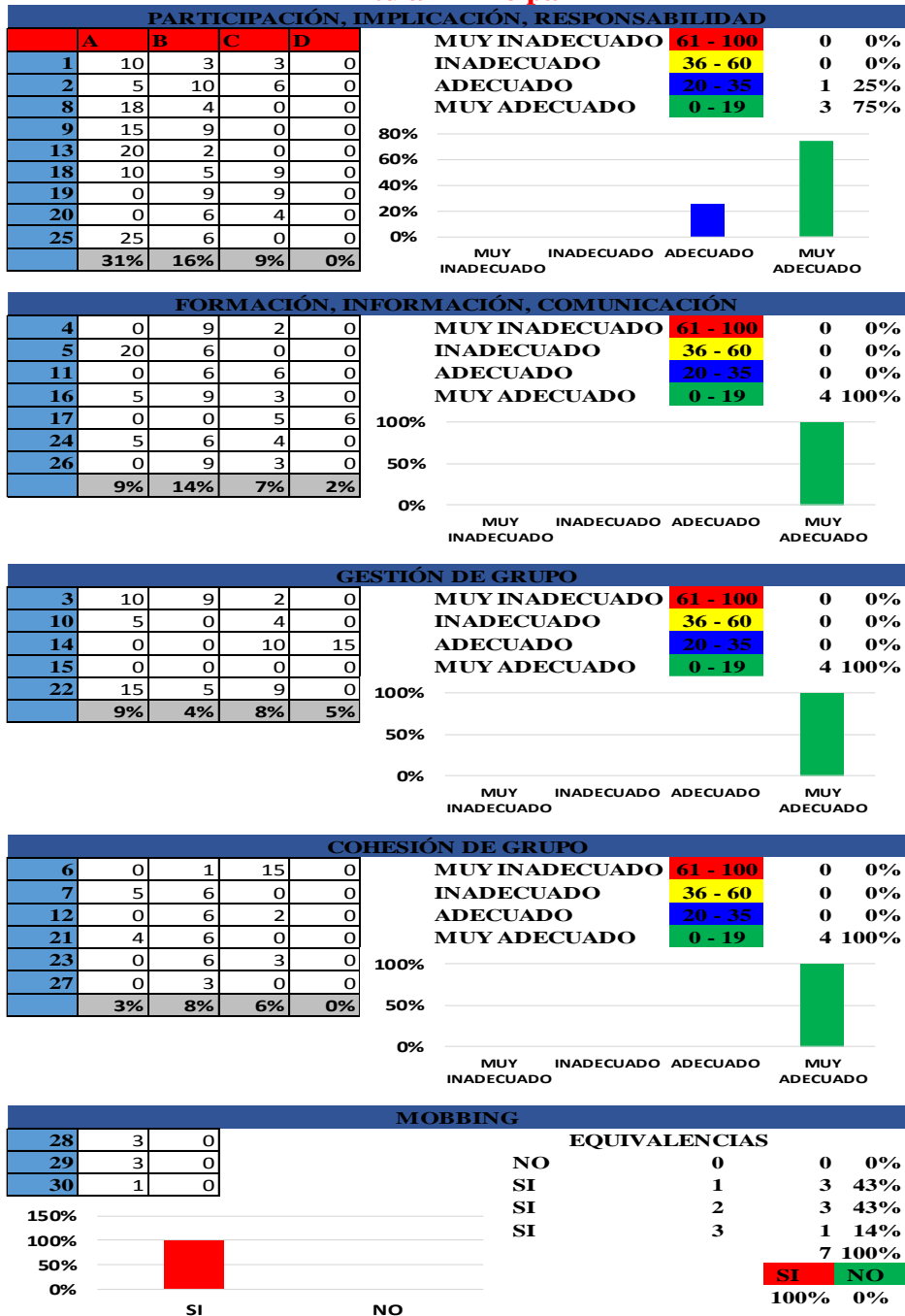


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Aquí los docentes relación de trabajo Nombramiento; la primera variable que se está analizando indica una situación desfavorable, no hay un trabajo en equipo y una buena responsabilidad en los superiores, debido a la no participación en la toma de decisiones. Fomentar el apoyo entre docentes en la realización de las tareas.

TABLA 13. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

Titular Principal

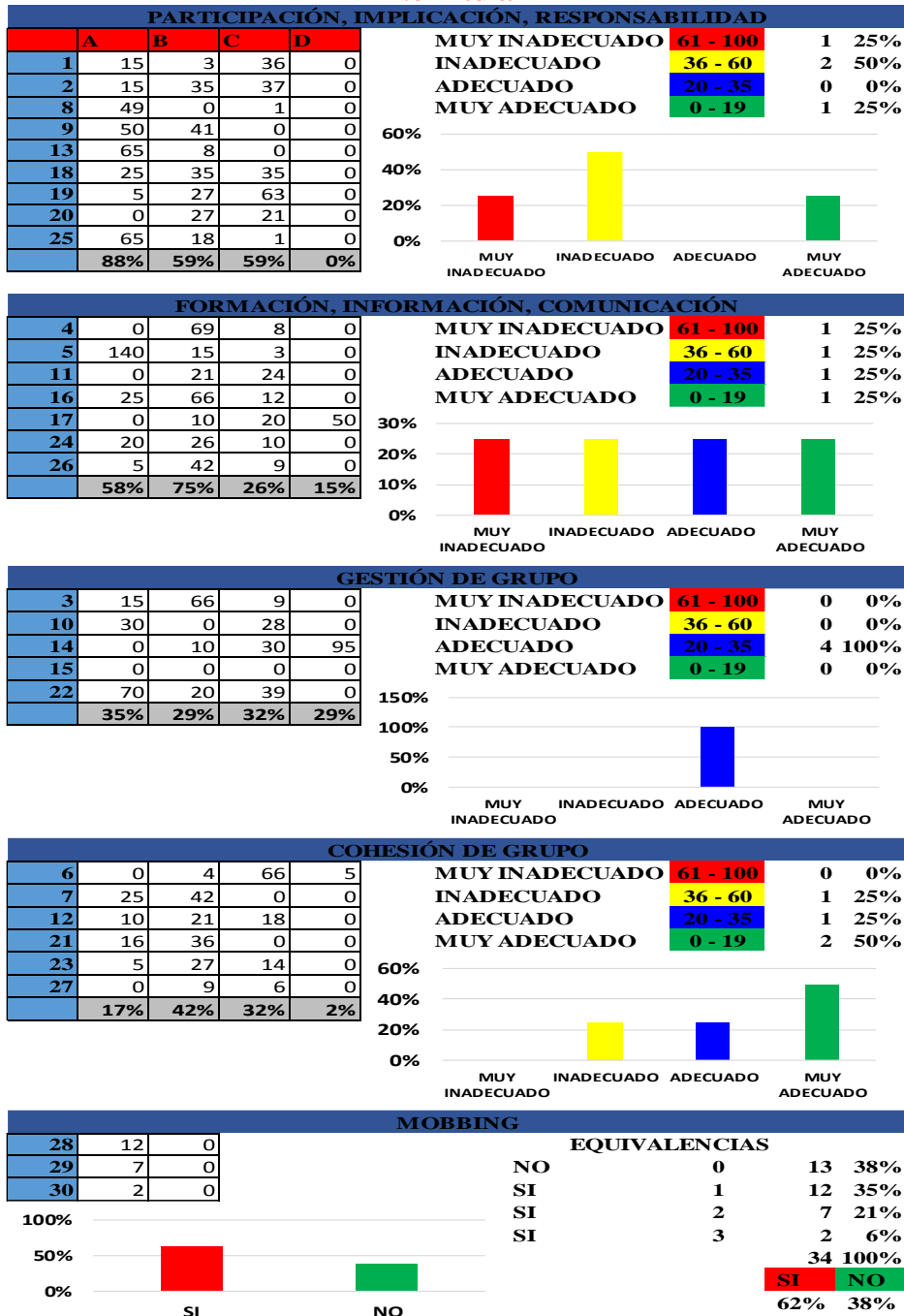


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Las variables que se están analizando indican una situación con una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario hacer un estudio más profundo para poder identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en esta categoría.

TABLA 14. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

No Titular

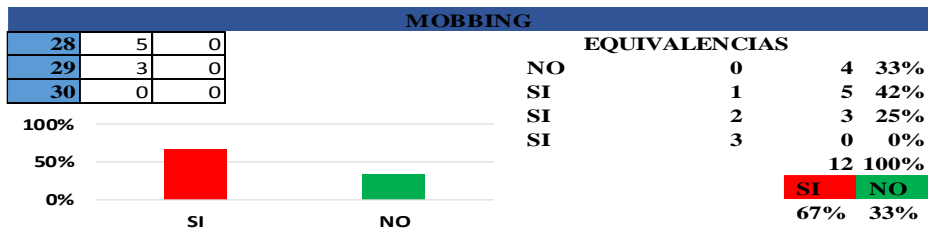
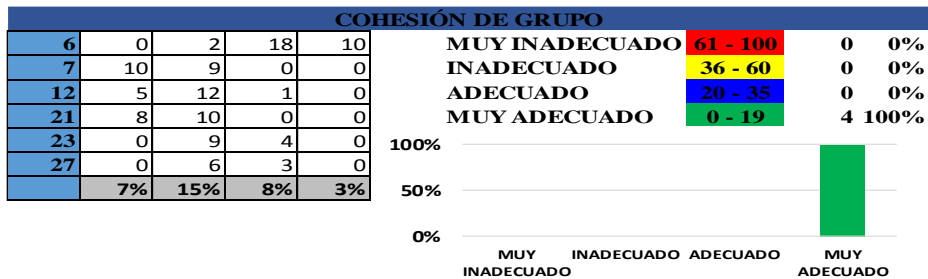
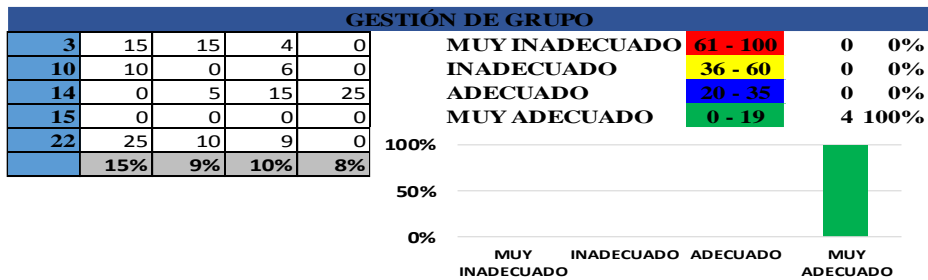
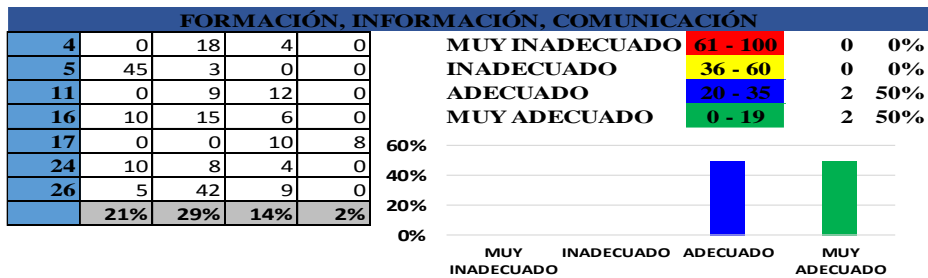
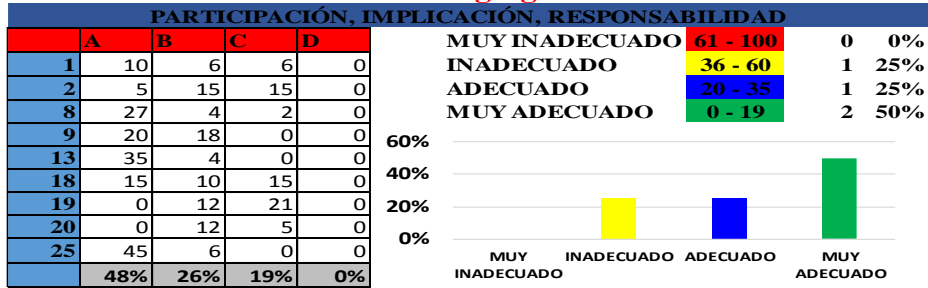


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Las variables que se están analizando indican una situación con una serie de problemas, es necesario hacer un estudio más profundo para poder identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en esta categoría.

TABLA 15. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

Titular Agregado

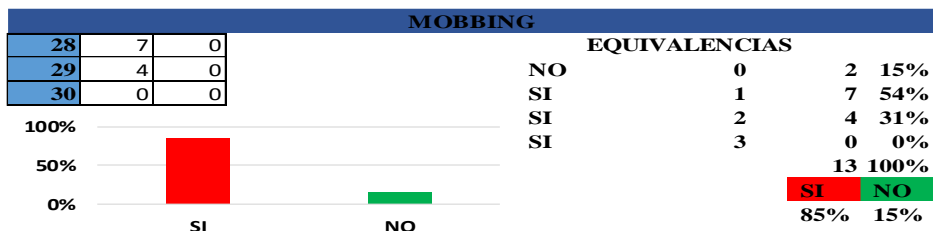
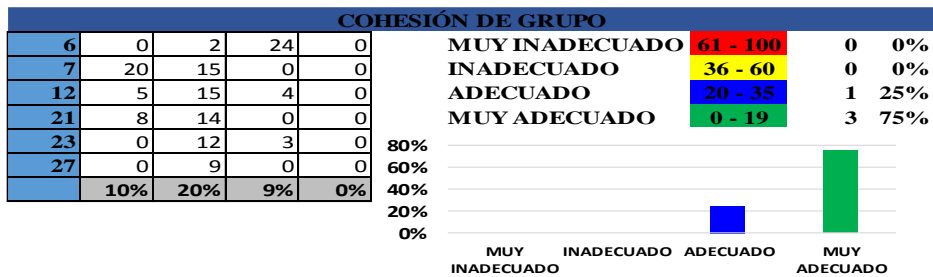
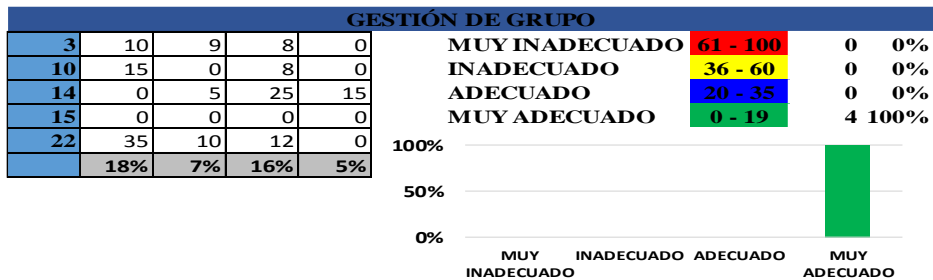
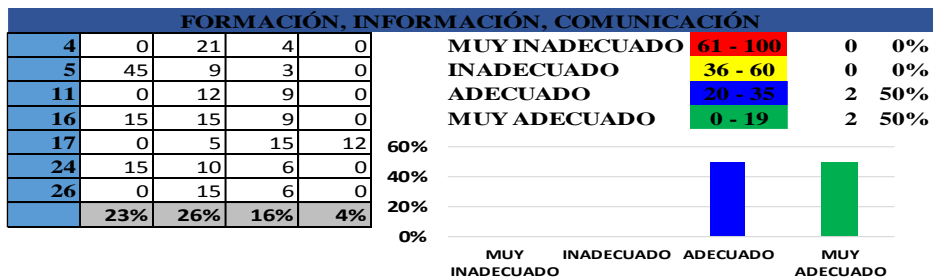
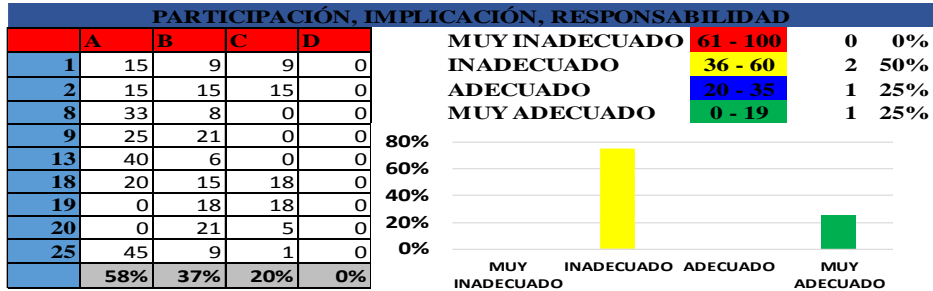


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial esta categoría, el flujo de información es adecuada; por lo se está generando un ambiente laboral agradable.

TABLA 16. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

Titular Auxiliar

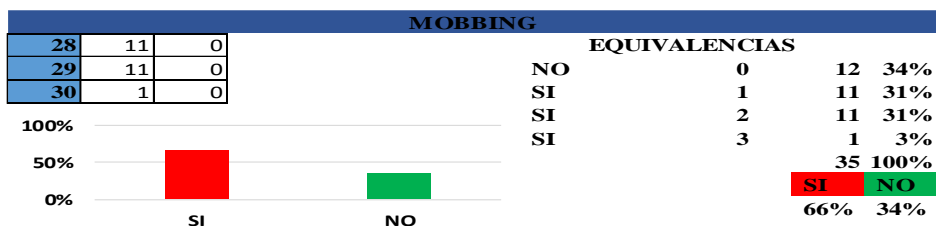
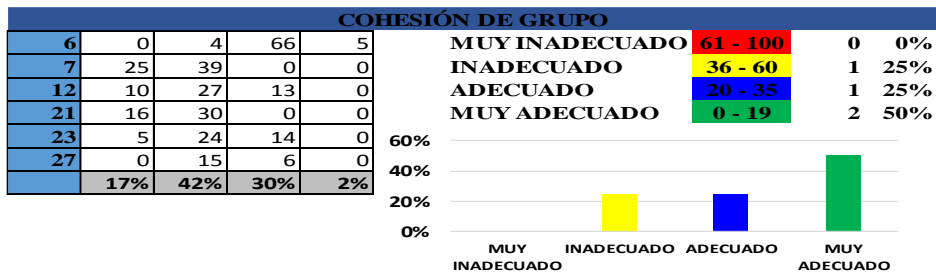
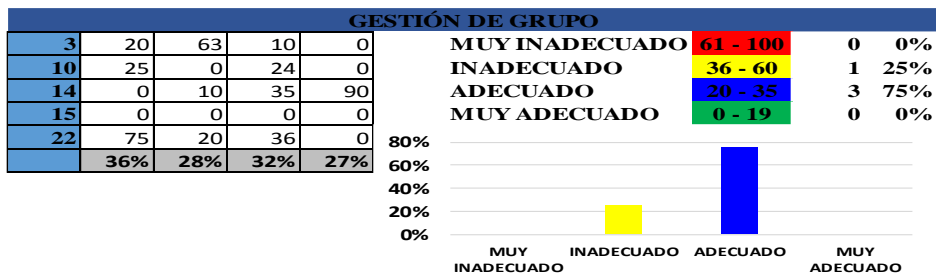
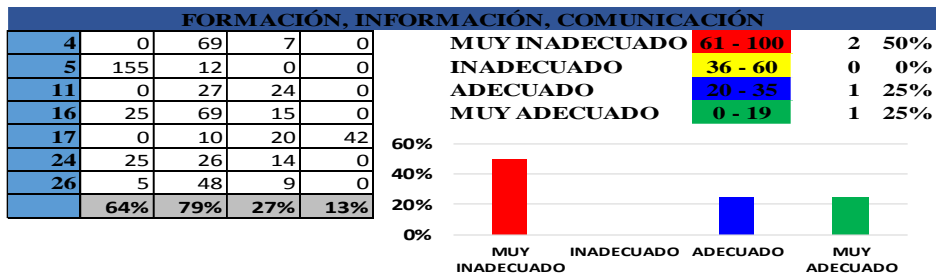
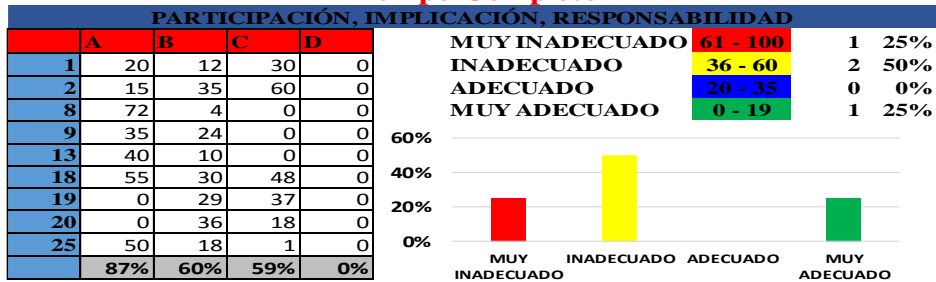


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable en las tres variables desde el punto de vista psicosocial, fomentando un ambiente laboral agradable, hay que tomar las medidas necesarias en la variable uno.

TABLA 17. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

Tiempo Completo

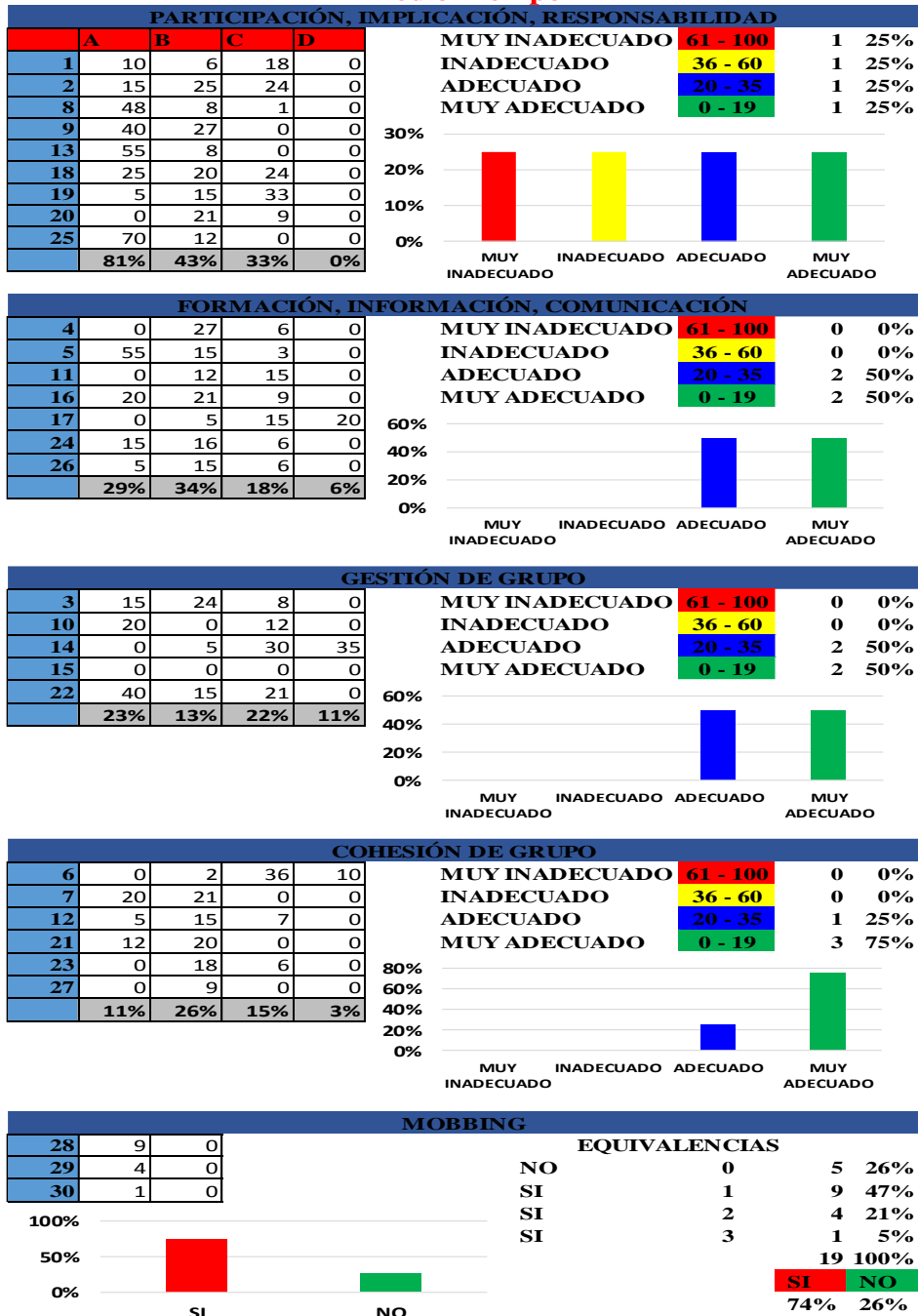


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Las dos primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en dedicación Tiempo Completo en los docentes.

TABLA 18. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

Medio Tiempo

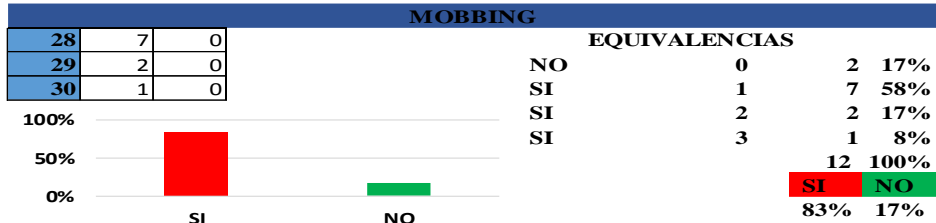
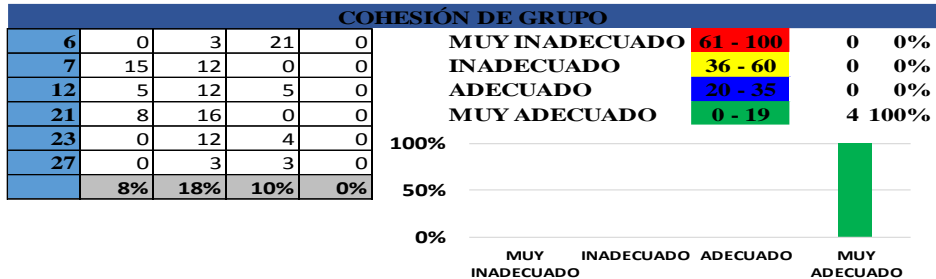
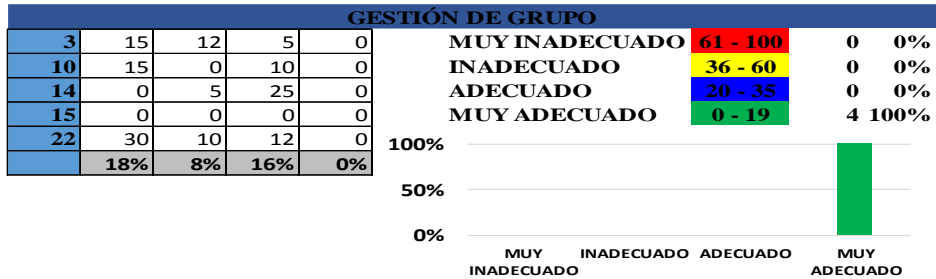
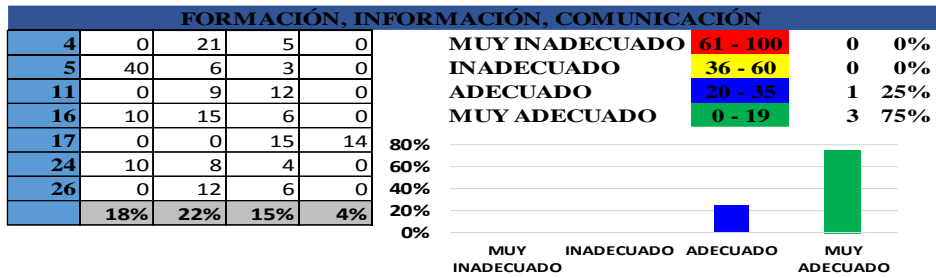
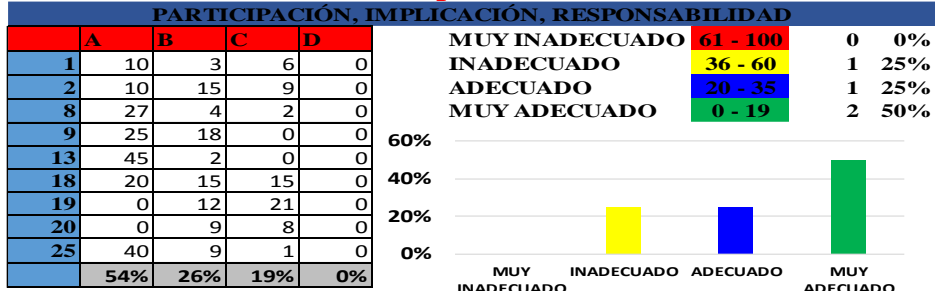


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Se puede considerar que el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores.

TABLA 19. Resultados Identificación de Riesgos (UCIYA):

Tiempo Parcial



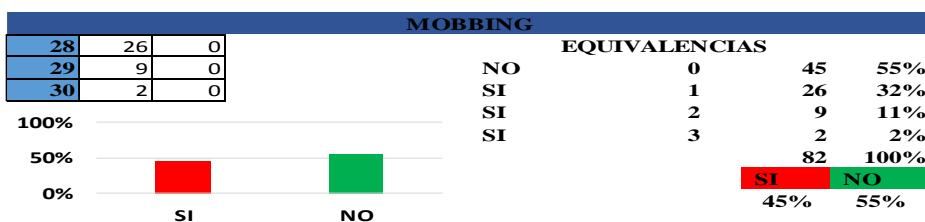
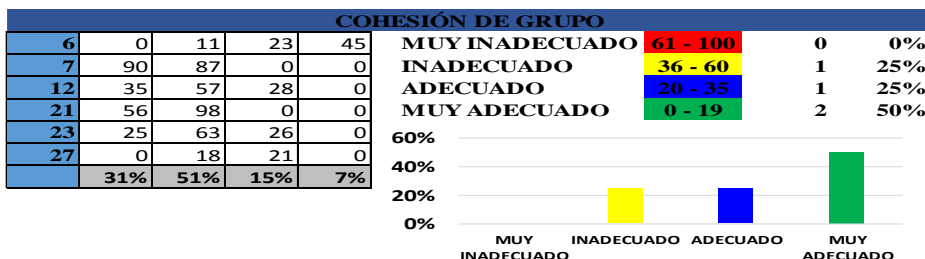
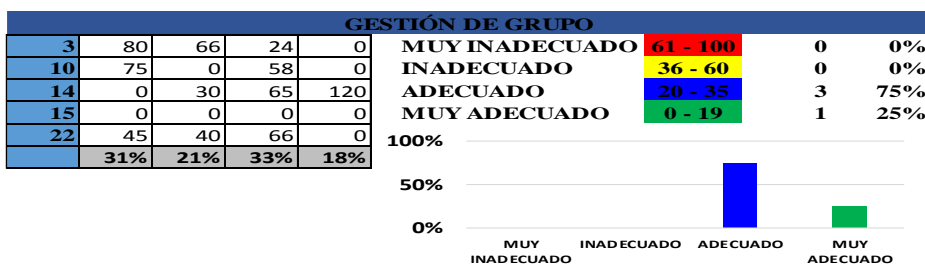
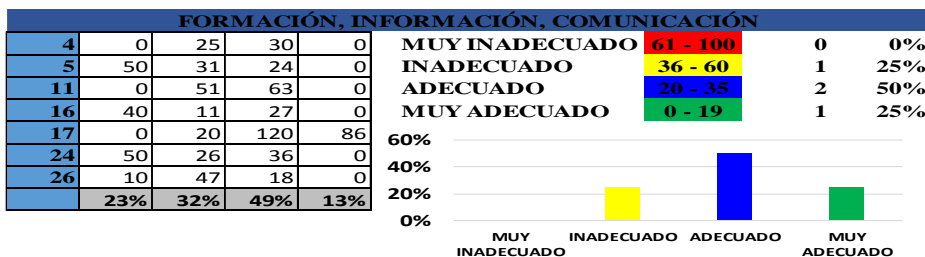
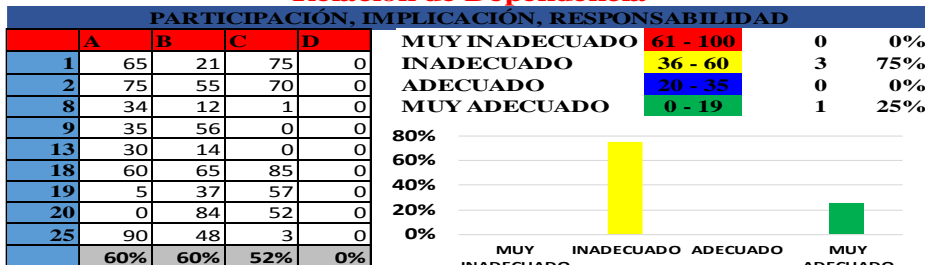
Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los Docentes.

TABLA 20. Resultados Identificación de Riesgos:

Unidad Académica Ciencias Administrativas y Humanísticas (UCAH)

Relación de Dependencia

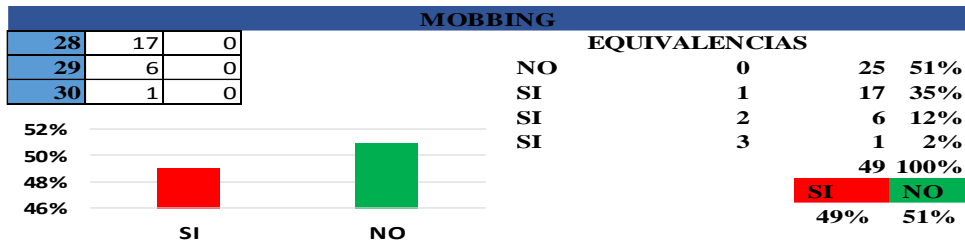
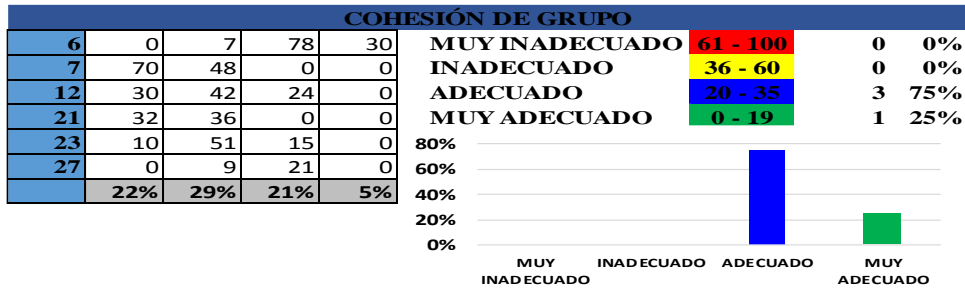
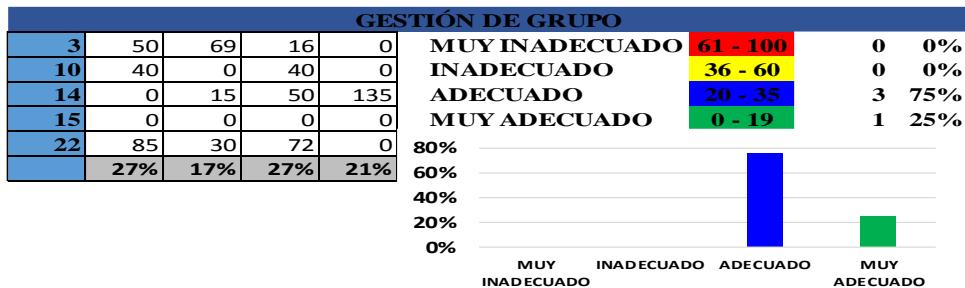
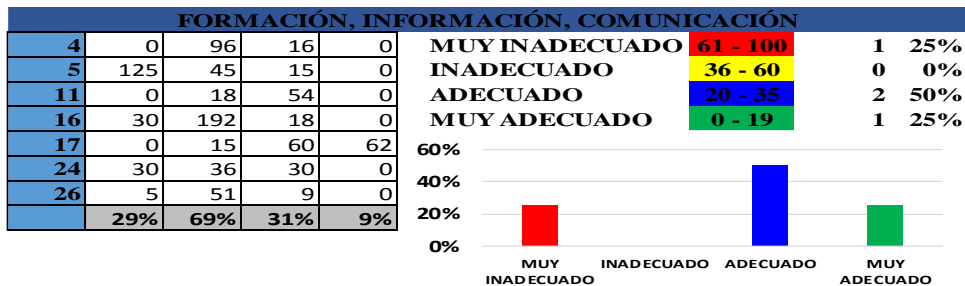
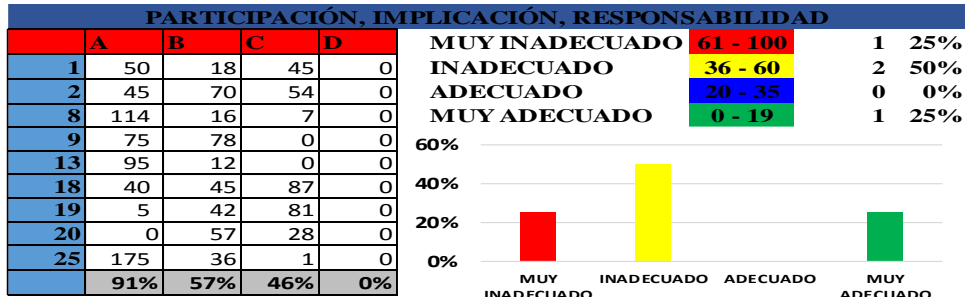


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Los docentes a contrato con Relación de Dependencia; las tres primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes.

TABLA 21. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):

Nombramiento

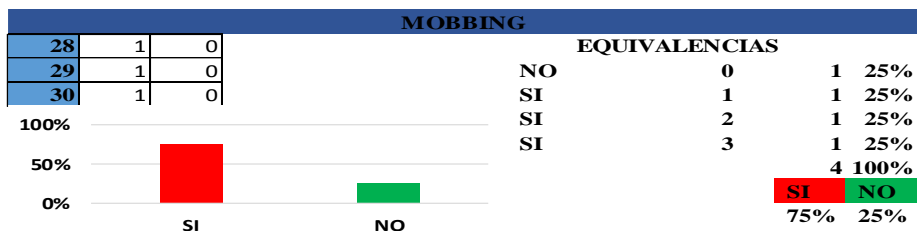
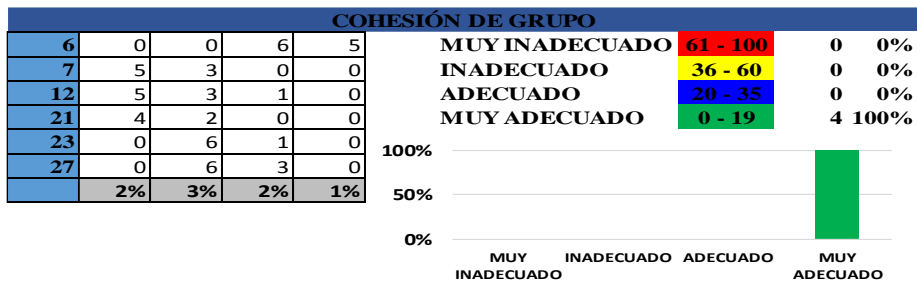
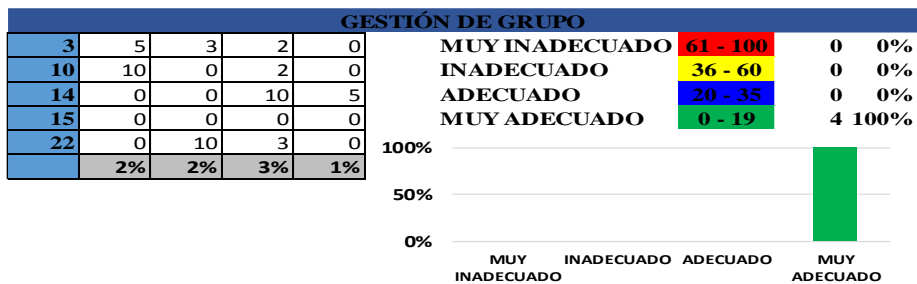
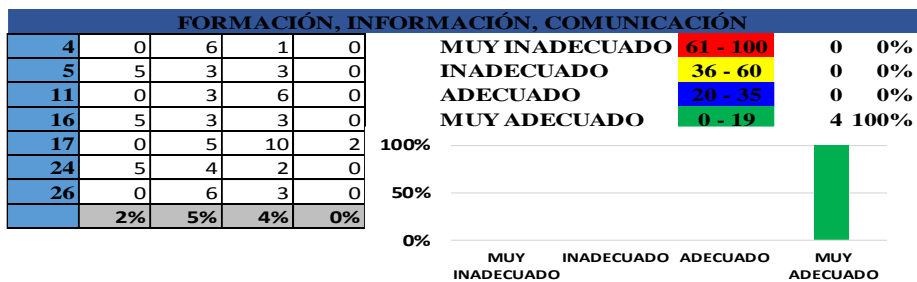
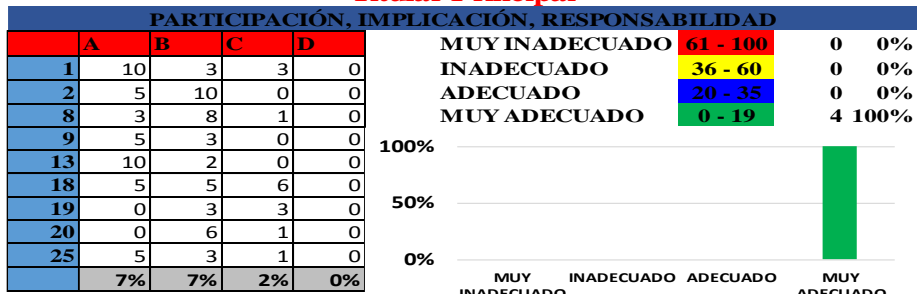


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Se puede observar que el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en los docentes relación de trabajo a Nombramiento.

TABLA 22. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):

Titular Principal

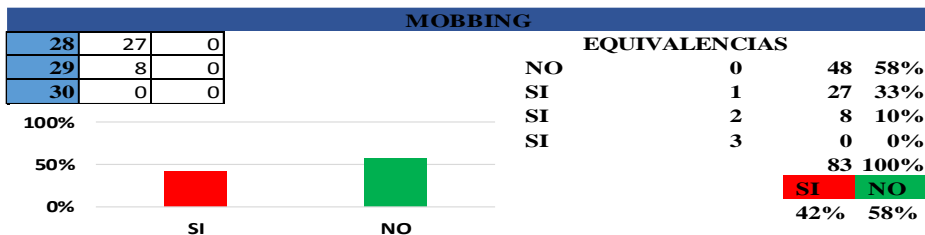
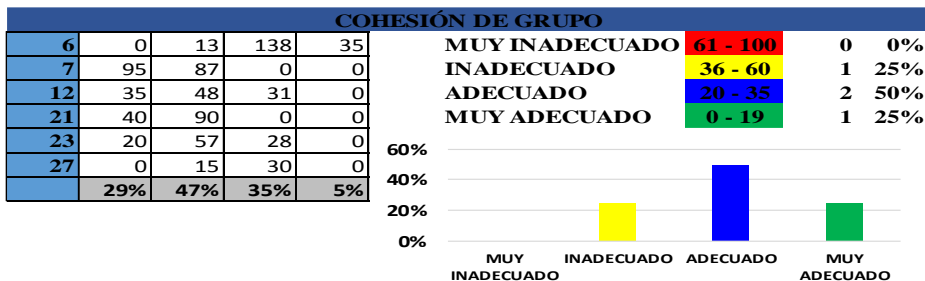
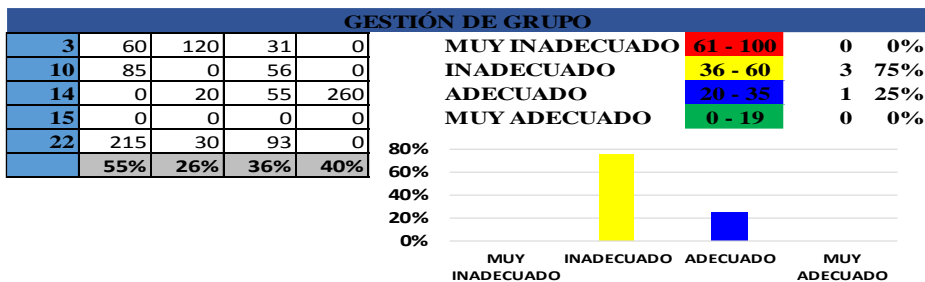
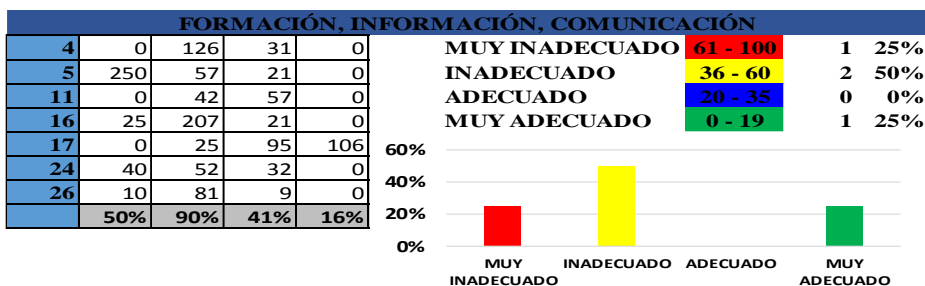
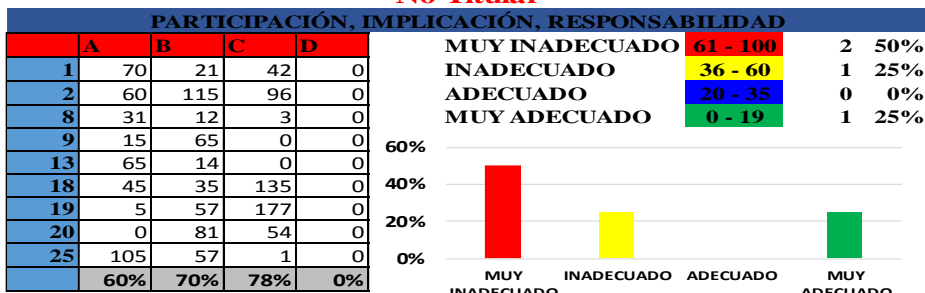


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Principal, por lo tanto no existe novedad alguna.

TABLA 23. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):

No Titular

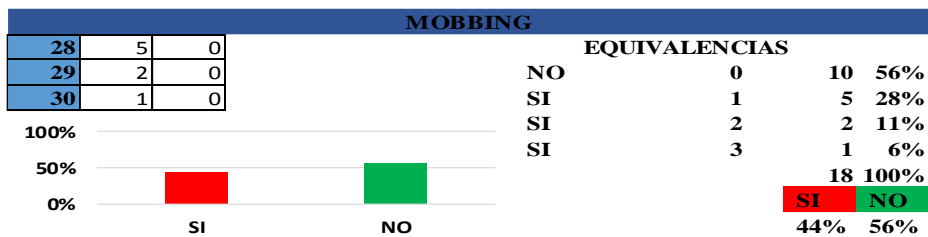
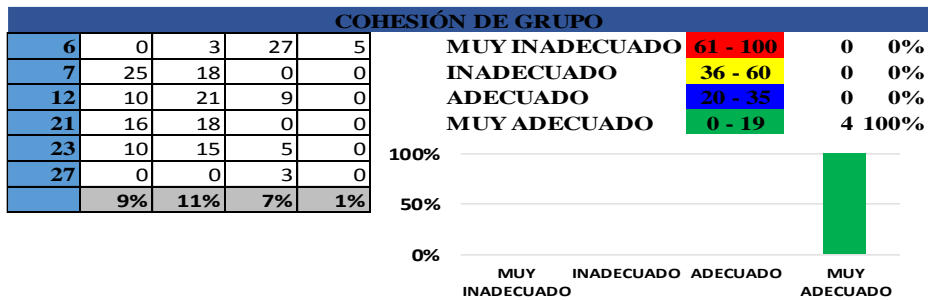
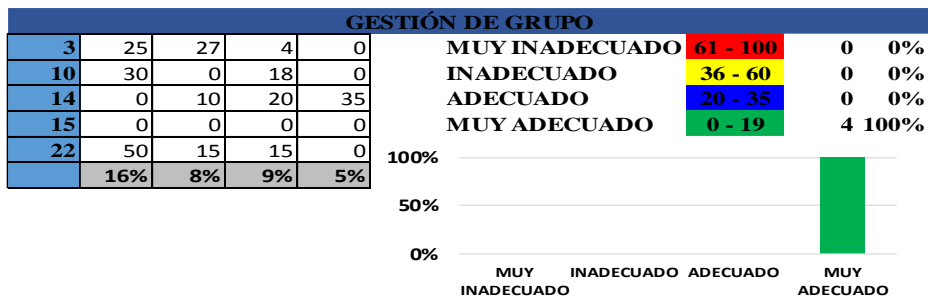
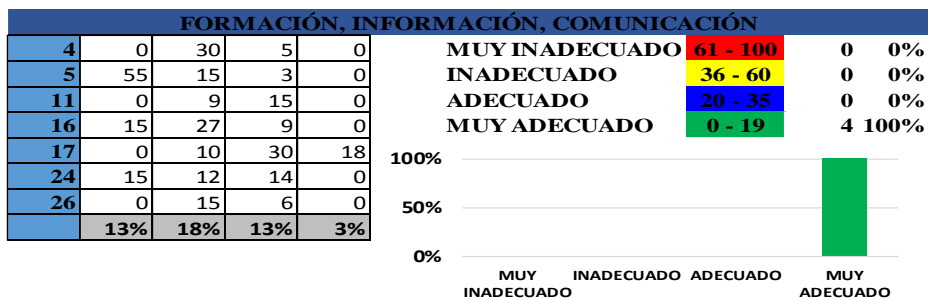
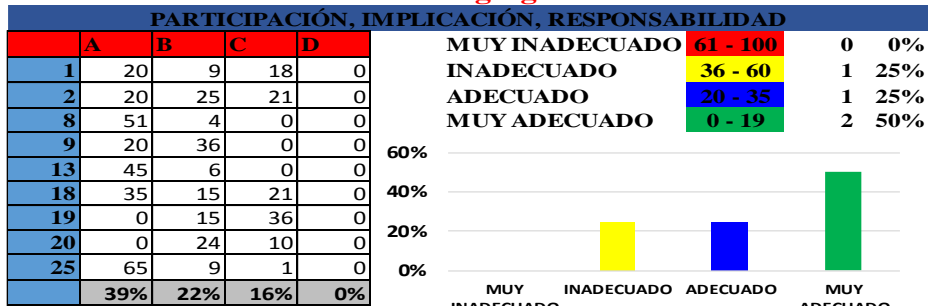


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Los docentes relación de trabajo no Titular; las variables que se está analizando indica una situación desfavorable, por lo que hay que tomar las medidas necesarias para que exista un ambiente de trabajo favorable.

TABLA 24. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):

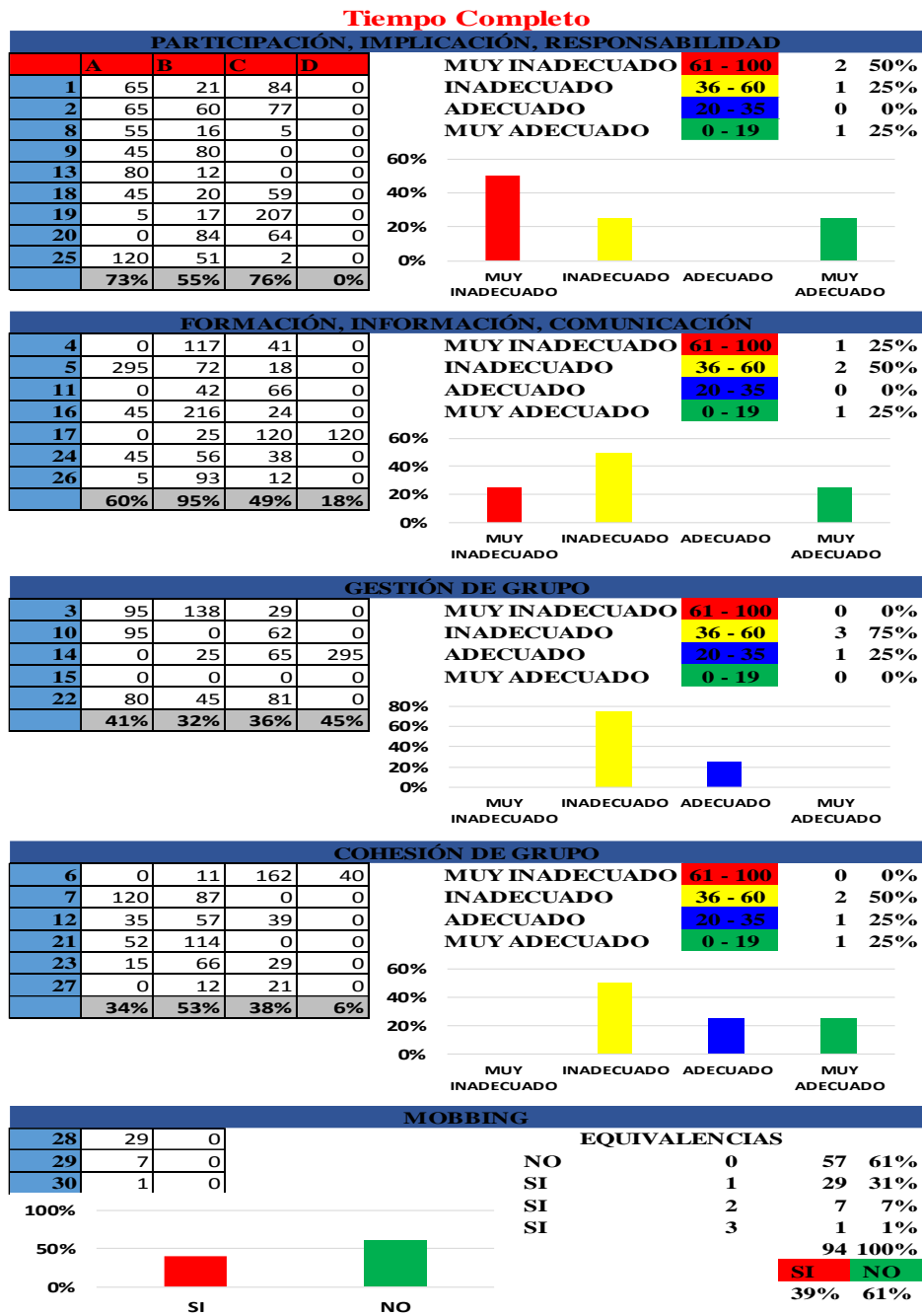
Titular Agregado



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Se puede considerar que el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Agregado.

TABLA 25. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):

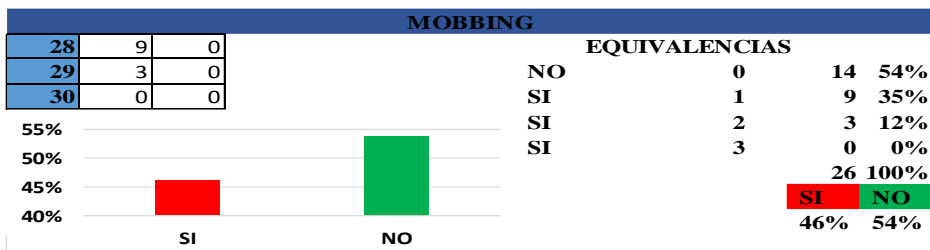
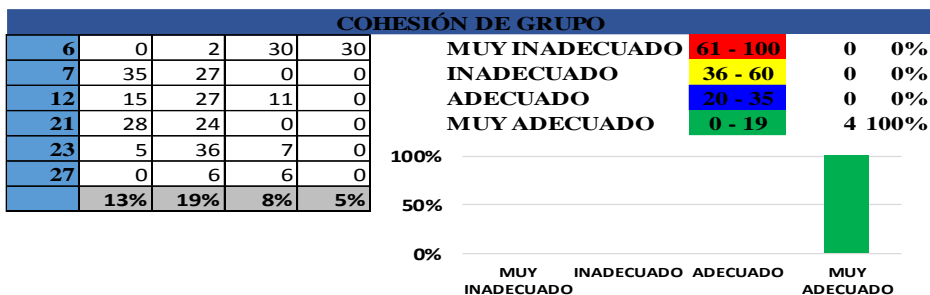
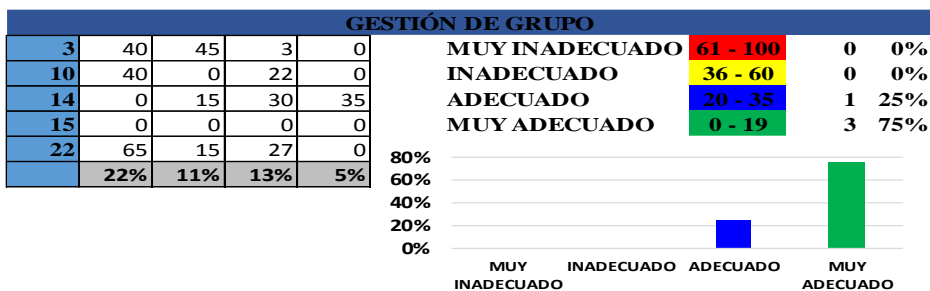
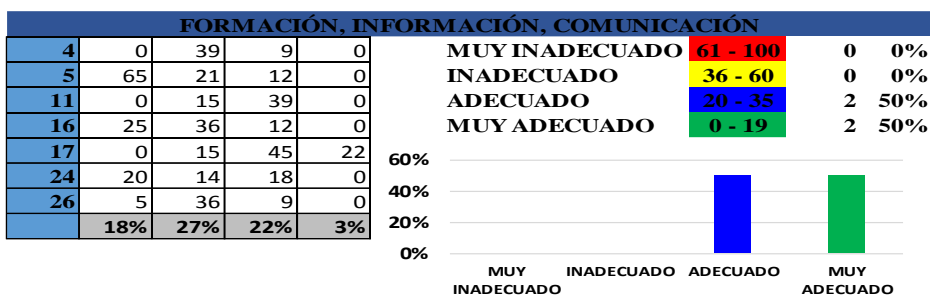
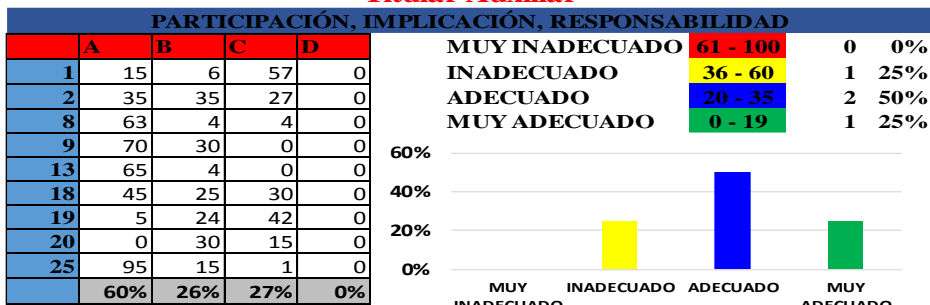


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- Los docentes dedicación Tiempo Completo; las tres primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en los docentes.

TABLA 26. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):

Titular Auxiliar

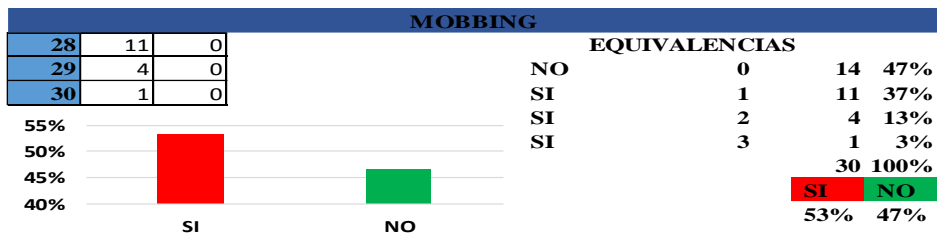
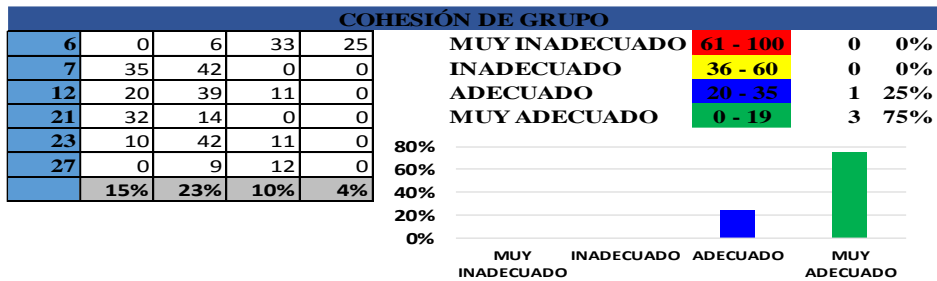
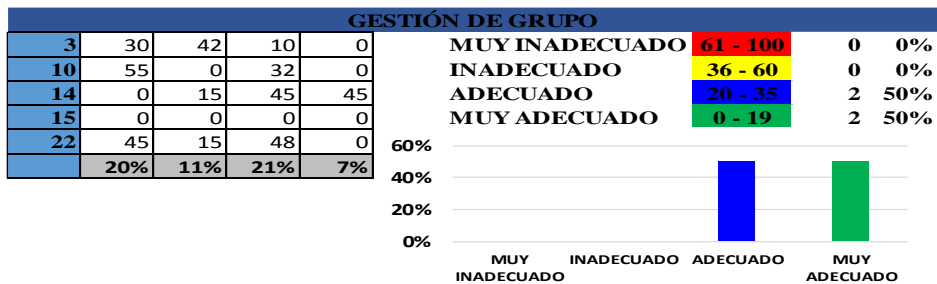
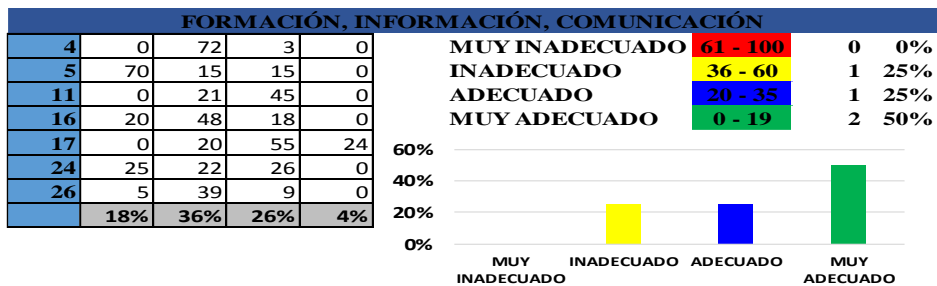
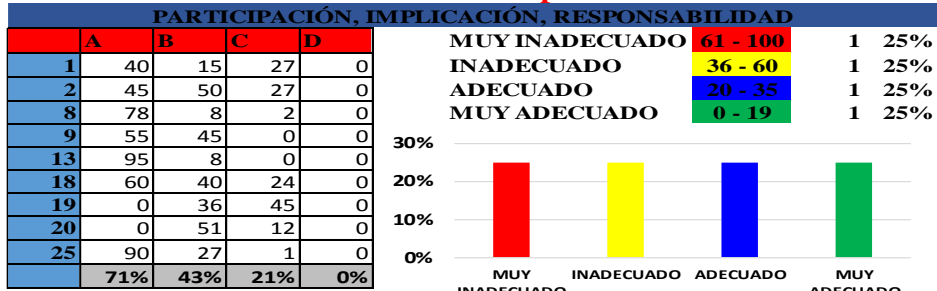


Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en los docentes categoría Titular Auxiliar.

TABLA 27. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):

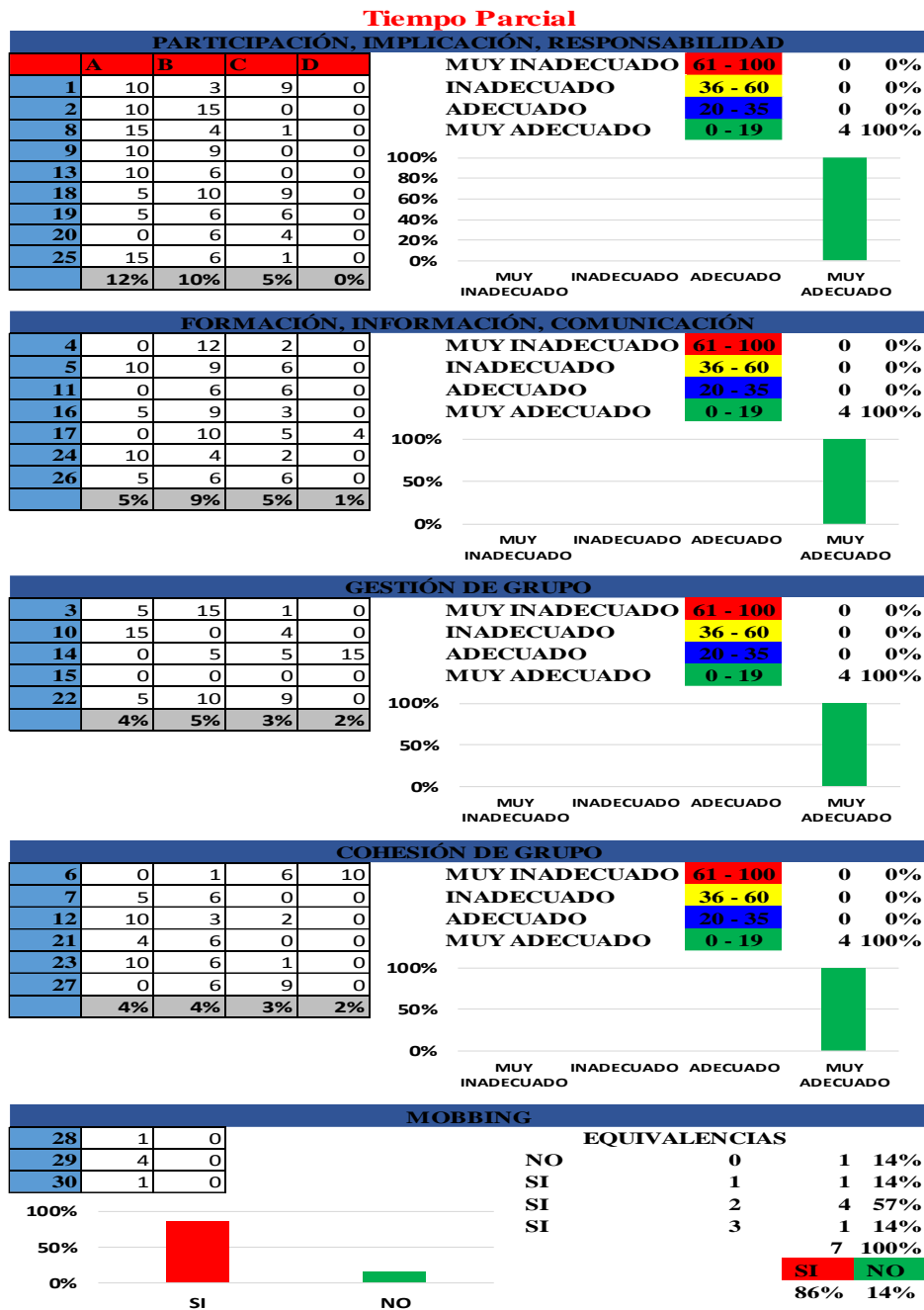
Medio Tiempo



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo no es tan favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Medio Tiempo, hay que tomar las medidas necesarias para que se cree un ambiente laboral agradable.

TABLA 28. Resultados Identificación de Riesgos (UCAH):



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Interpretación.- El ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Tiempo Parcial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los docentes y colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

2.8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

2.8.1. Resultados y análisis del Método de evaluación del “INSL” (Instituto Navarro de Salud Laboral)

Para tener una primera aproximación de la situación de la Universidad Técnica de Cotopaxi con respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial se utilizó el cuestionario de evaluación tipo Navarro. Una vez obtenida la información, se procedió analizar los datos, que consiste en ordenar, estructurar y dar significado al conjunto de información obtenida, de manera que sea posible obtener resultados y conclusiones; todos los docentes de las diferentes carreras fueron analizados obteniéndose los siguientes resultados:

2.8.2. Interpretación de Resultados por Unidades Académicas

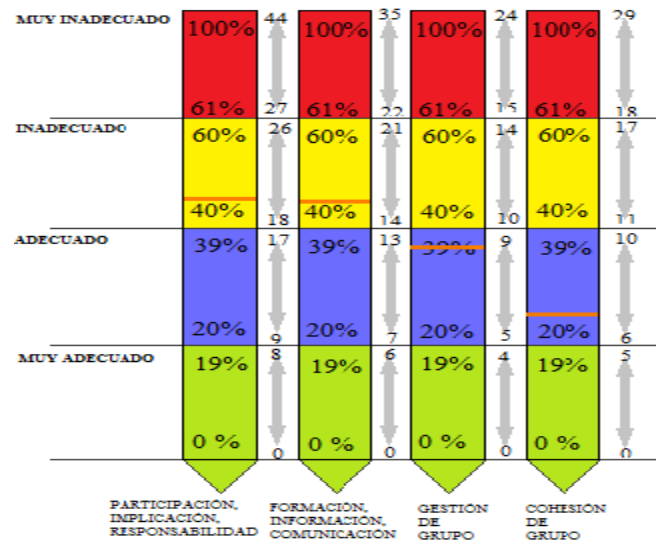
2.8.2.1. Unidad Académica Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas

TABLA 29. (UCIYA)

DOCENTES A CONTRATO CON RELACIÓN DE DEPENDENCIA:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	21	47%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	16	46%	INADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	8	34%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	7	27%	ADECUADO
MOBBING	33	78%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 2



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

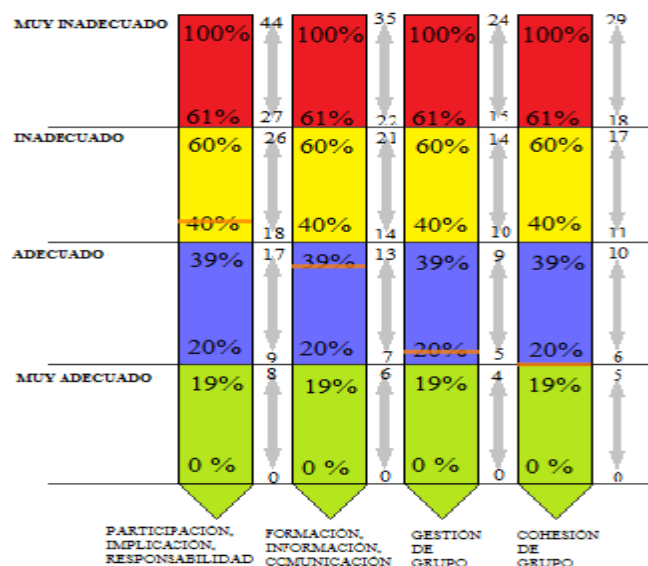
Análisis: Como se puede observar en la tabla 29, docentes a contrato con Relación de Dependencia; las dos primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario hacer un estudio más profundo para poder identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes a contrato.

TABLA 30. (UCIYA)

**DOCENTES RELACIÓN DE TRABAJO NOMBRAMIENTO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	19	42%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	12	36%	ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	6	25%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	6	19%	MUY ADECUADO
MOBBING	28	63%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 3



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

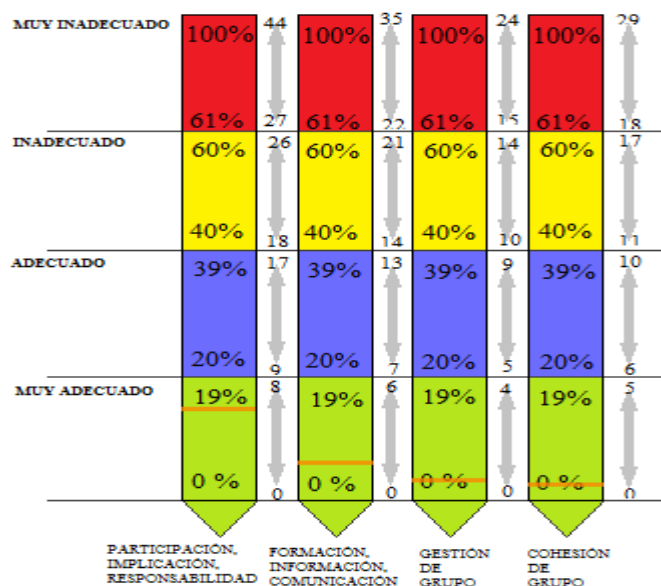
Análisis: Como se puede observar en la tabla 30, docentes relación de trabajo Nombramiento; la primera variable que se está analizando indica una situación desfavorable, no hay un trabajo en equipo y una buena responsabilidad en los superiores, debido a la no participación en la toma de decisiones. Fomentar el apoyo entre docentes en la realización de las tareas.

TABLA 31. (UCIYA)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR PRINCIPAL:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	6	14%	MUY ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	2	8%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	1	6%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	1	4%	MUY ADECUADO
MOBBING	44	100%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 4



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

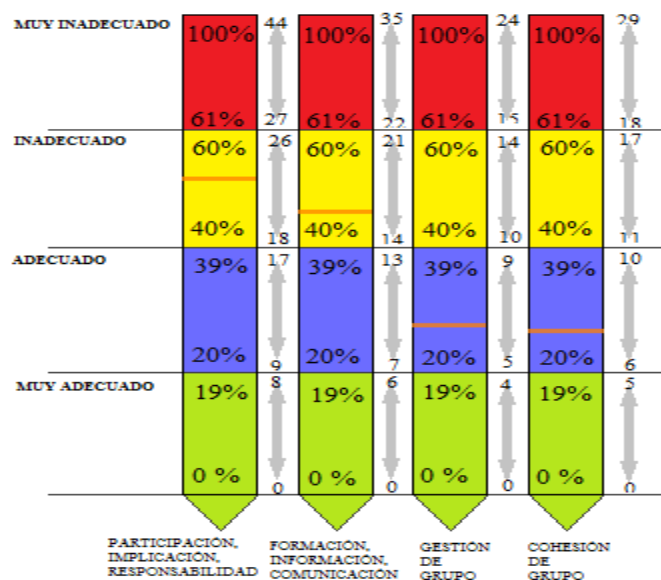
Análisis: Como se puede observar en la tabla 31, los docentes categoría Titular Principal las variables en estudio el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial, es decir los docentes tienen autonomía para tomar decisiones y organizar su propio trabajo; el flujo de información es adecuada, están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo fomentando un ambiente laboral agradable

TABLA 32. (UCIYA)

**DOCENTES CATEGORIA NO TITULAR:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	23	51%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	15	44%	INADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	7	31%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	7	23%	ADECUADO
MOBBING	28	62%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 5



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

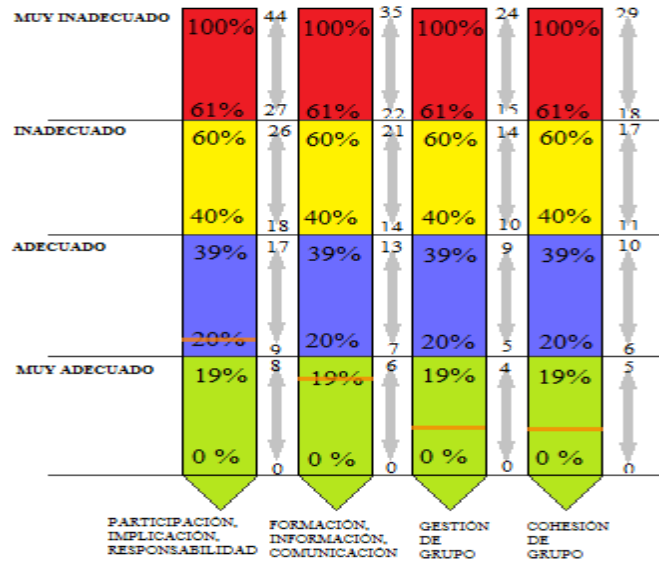
Análisis: Como se puede observar en la tabla 32, las dos primeras variables que se están analizando indican una situación con una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario hacer un estudio más profundo para poder identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en la categoría No Titular en los docentes.

TABLA 33. (UCIYA)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR AGREGADO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	10	23%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	5	17%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	2	11%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	2	8%	MUY ADECUADO
MOBBING	31	67%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 6



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

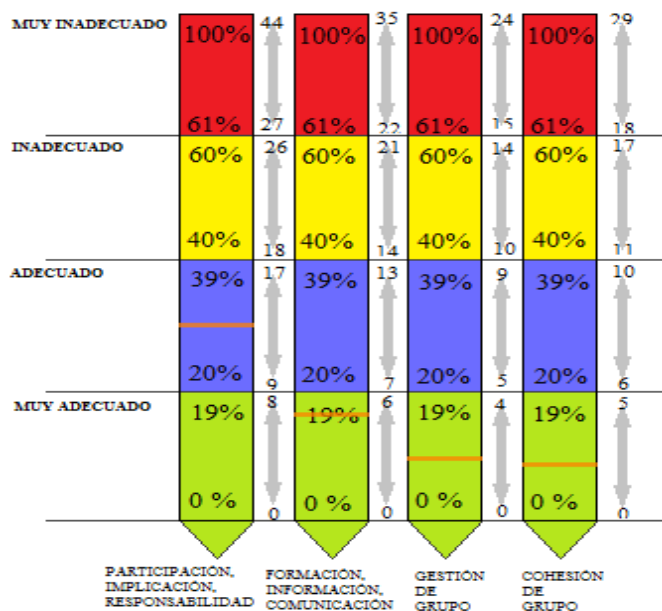
Análisis: Como se puede en la Tabla 33 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en la categoría Titular Agregado, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 34. (UCIYA)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR AUXILIAR:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	13	29%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	5	17%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	2	12%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	2	10%	MUY ADECUADO
MOBBING	36	85%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 7



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

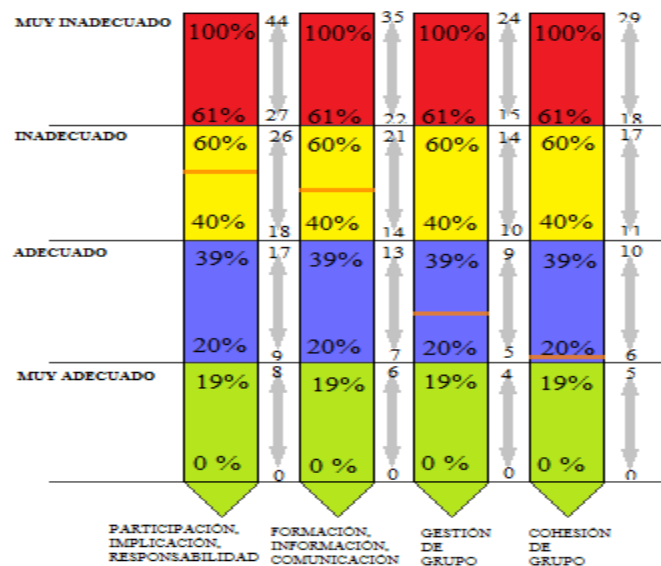
Análisis: Como se puede observar en la Tabla 34 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en la categoría Titular Auxiliar, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 35. (UCIYA)

**DOCENTES DEDICACIÓN TIEMPO COMPLETO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	23	51%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	16	46%	INADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	7	31%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	6	23%	ADECUADO
MOBBING	29	66%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 8



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

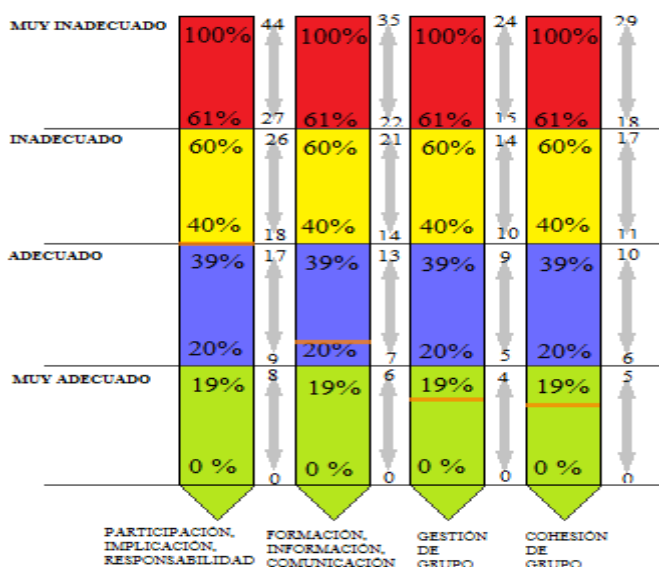
Análisis: Como se puede observar en la tabla 35, las dos primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en dedicación Tiempo Completo en los docentes.

TABLA 36. (UCIYA)

**DOCENTES DEDICACIÓN MEDIO TIEMPO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	18	39%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	8	22%	ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	3	17%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	4	14%	MUY ADECUADO
MOBBING	32	74%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 9



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

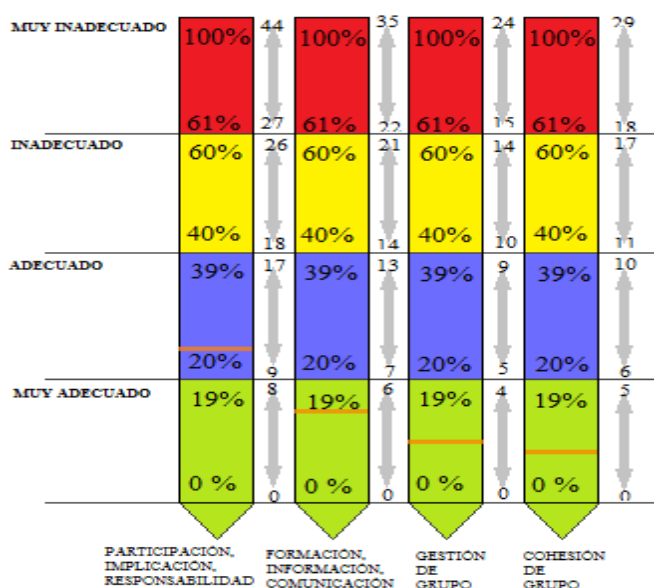
Análisis: Como se puede observar en la Tabla 36 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Medio Tiempo, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 37. (UCIYA)

**DOCENTES DEDICACIÓN TIEMPO PARCIAL:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	11	25%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	5	15%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	2	11%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	2	9%	MUY ADECUADO
MOBBING	35	83%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 10



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Análisis: Como se puede observar en la Tabla 37 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación tiempo parcial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

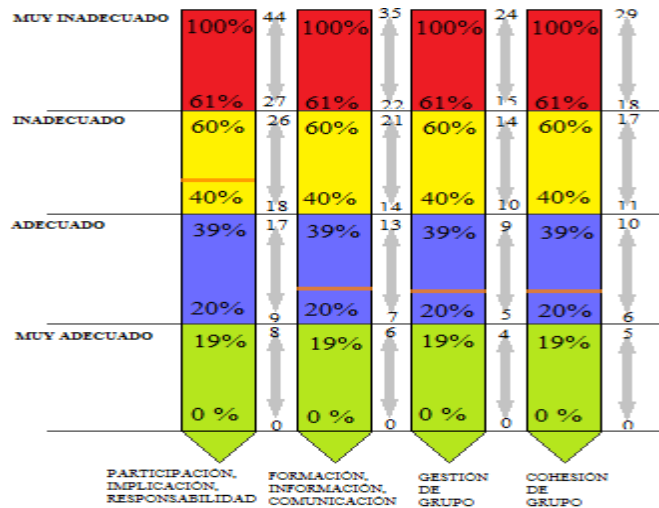
2.8.2.2. Unidad Académica Ciencias Administrativas y Humanísticas

TABLA 38. (UCAH)

DOCENTES A CONTRATO CON RELACIÓN DE DEPENDENCIA:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	19	43%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	10	29%	ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	6	26%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	7	26%	ADECUADO
MOBBING	23	45%	INADECUADO

GRÁFICO 11



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

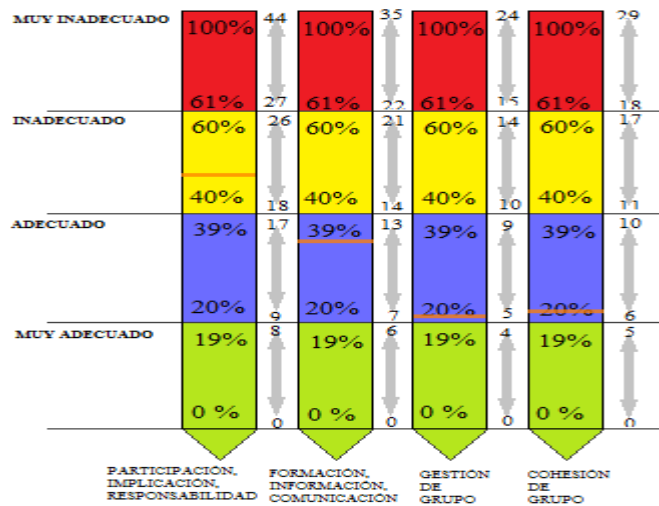
Análisis: Como se puede observar en la tabla 38, docentes a contrato con Relación de Dependencia; la primera variable que se está analizando indica una situación desfavorable, se podría anticipar a que no hay un trabajo en equipo debido a la no participación en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo. Fomentar el apoyo entre docentes potenciando el trabajo en equipo y la comunicación afectiva.

TABLA 39. (UCAH)

**DOCENTES RELACIÓN DE TRABAJO NOMBRAMIENTO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	22	49%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	12	35%	ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	5	23%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	6	23%	ADECUADO
MOBBING	26	49%	INADECUADO

GRÁFICO 12



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

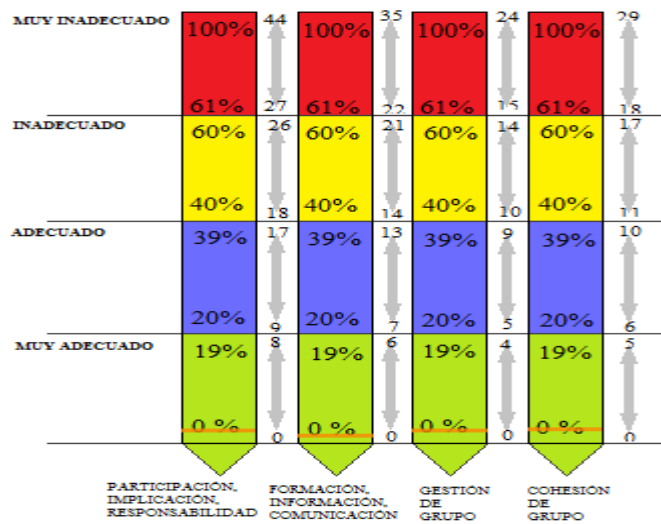
Análisis: Como se puede observar en la tabla 39, docentes relación de trabajo Nombramiento; indica una situación desfavorable se podría anticipar que no hay trabajo en equipo y una buena responsabilidad en los superiores, debido a la no participación en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo. Fomentar el apoyo entre docentes, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación afectiva.

TABLA 40. (UCAH)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR PRINCIPAL:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	2	4%	MUY ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	1	3%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	1	2%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	1	2%	MUY ADECUADO
MOBBING	34	75%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 13



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Análisis: Como se puede observar en la tabla 40 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial, en docentes categoría Titular Principal.

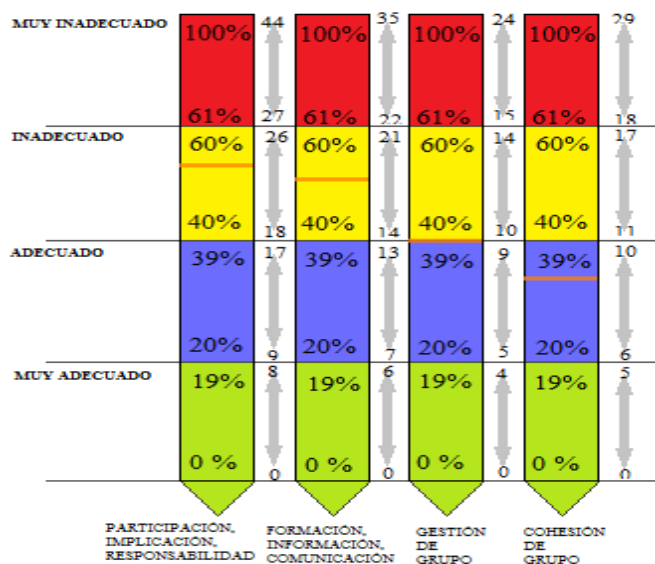
TABLA 41. (UCAH)

DOCENTES CATEGORIA NO TITULAR:

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	23	52%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	17	49%	INADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	10	39%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	8	29%	ADECUADO
MOBBING	21	42%	INADECUADO

GRÁFICO 14



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

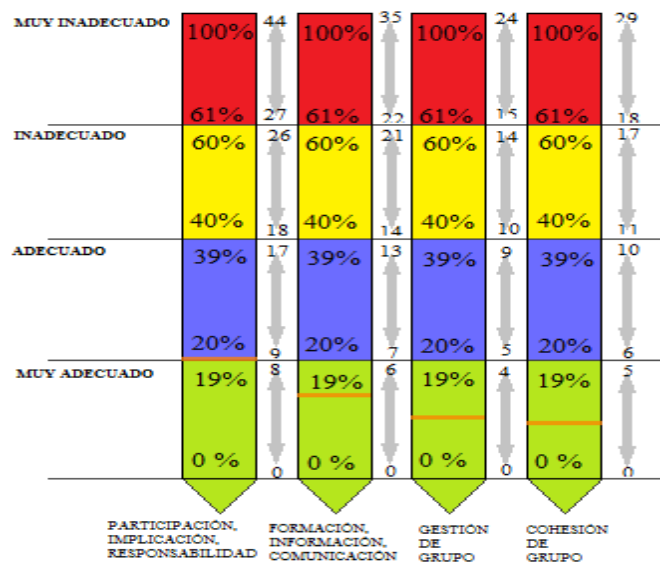
Análisis: Como se puede observar en la tabla 41, las dos primeras variables que se están analizando indican una situación con una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario hacer un estudio más profundo para poder identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes categoría No Titular.

TABLA 42. (UCAH)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR AGREGADO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	9	19%	MUY ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	4	12%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	2	10%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	2	7%	MUY ADECUADO
MOBBING	23	44%	INADECUADO

GRÁFICO 15



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

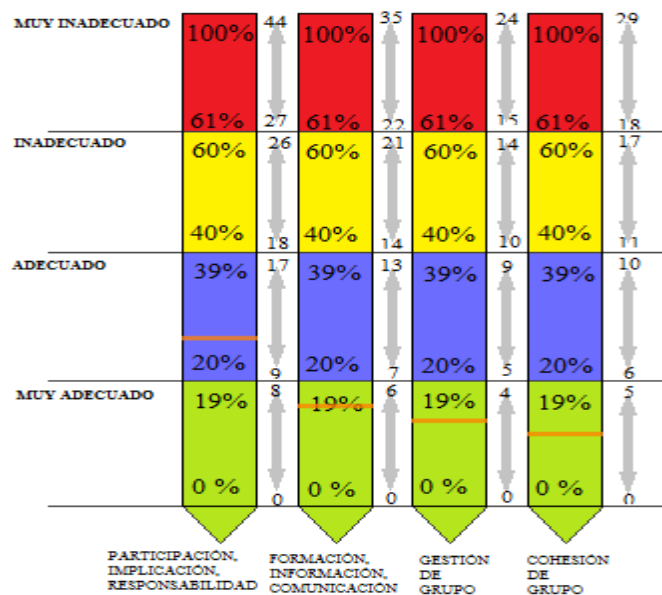
Análisis: Como se puede observar en la tabla 42 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Agregado.

TABLA 43. (UCAH)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR AUXILIAR:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	12	28%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	5	17%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	3	13%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	3	11%	MUY ADECUADO
MOBBING	25	46%	INADECUADO

GRÁFICO 16



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

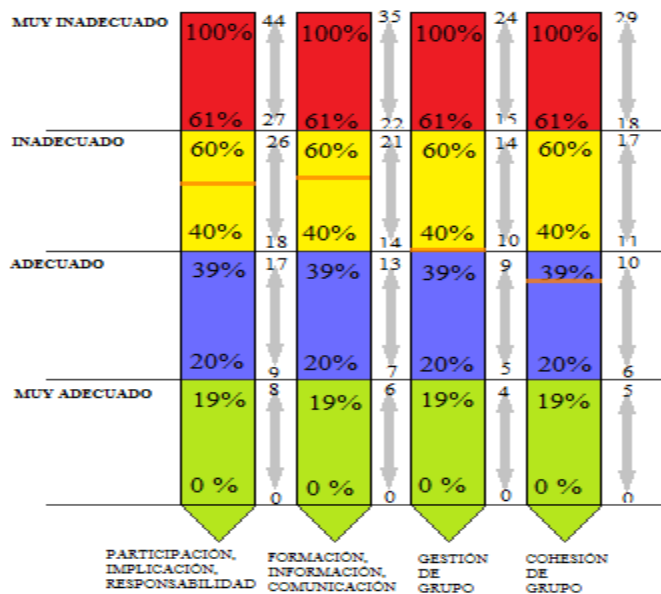
Análisis: Como se puede observar en la Tabla 43 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Auxiliar, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 44. (UCAH)

**DOCENTES DEDICACIÓN TIEMPO COMPLETO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	23	51%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	19	55%	INADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	10	39%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	9	33%	ADECUADO
MOBBING	18	39%	ADECUADO

GRÁFICO 17



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

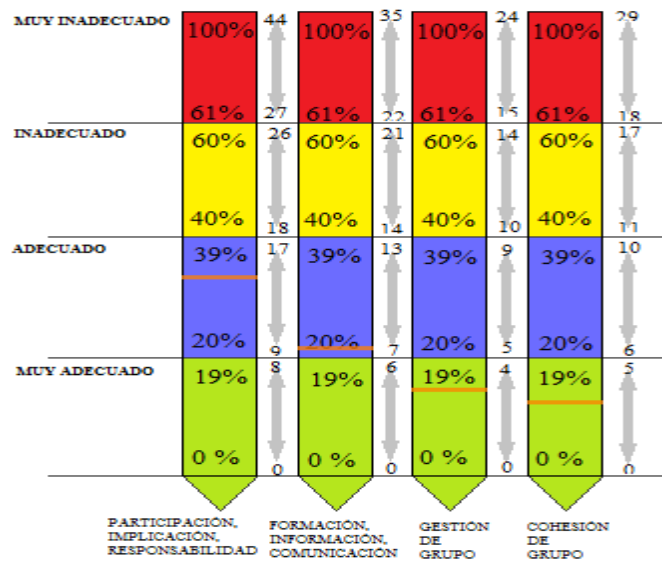
Análisis: Como se puede observar en la tabla 44, las dos primeras variables indican una situación con una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario hacer un estudio más profundo para poder identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes dedicación Tiempo Completo.

TABLA 45. (UCAH)

**DOCENTES DEDICACIÓN MEDIO TIEMPO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	15	34%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	7	21%	ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	3	15%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	3	13%	MUY ADECUADO
MOBBING	29	53%	INADECUADO

GRÁFICO 18



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

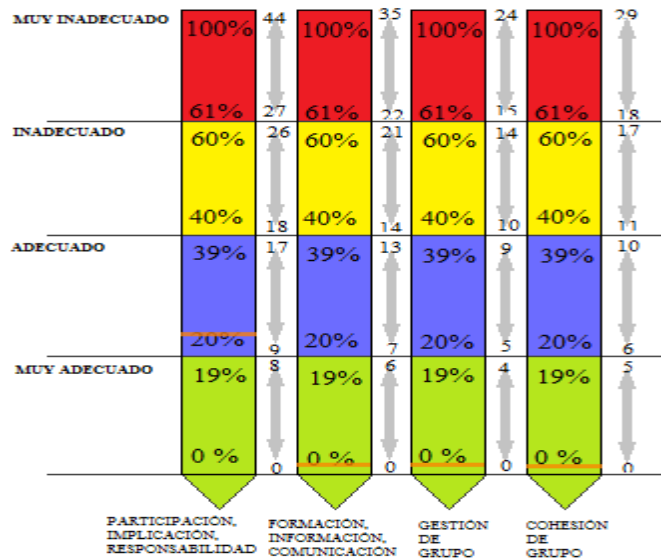
Análisis: Como se puede observar en la Tabla 45 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Medio Tiempo, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 46. (UCAH)

**DOCENTES DEDICACIÓN TIEMPO PARCIAL:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	3	7%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	1	5%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	1	3%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	1	3%	MUY ADECUADO
MOBBING	40	86%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 19



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Análisis: Como se puede observar en la Tabla 45 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Tiempo Parcial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

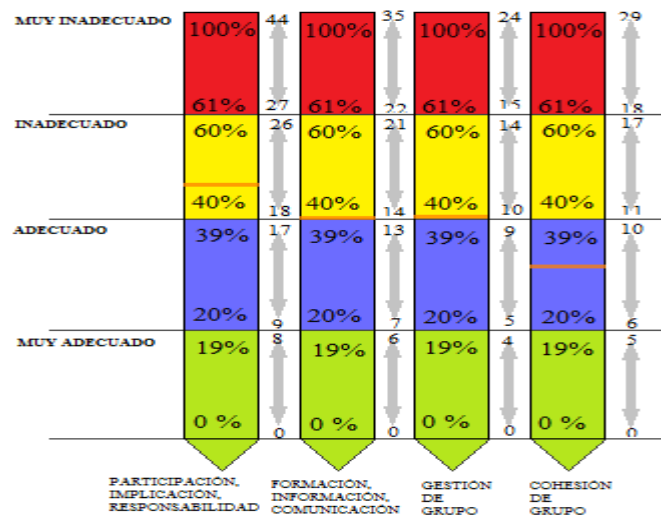
2.8.2.3. Unidad Académica Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales

TABLA 47. (UCAREN)

DOCENTES A CONTRATO CON RELACIÓN DE DEPENDENCIA:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	20	44%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	14	40%	INADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	10	40%	INADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	8	31%	ADECUADO
MOBBING	42	97%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 20



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

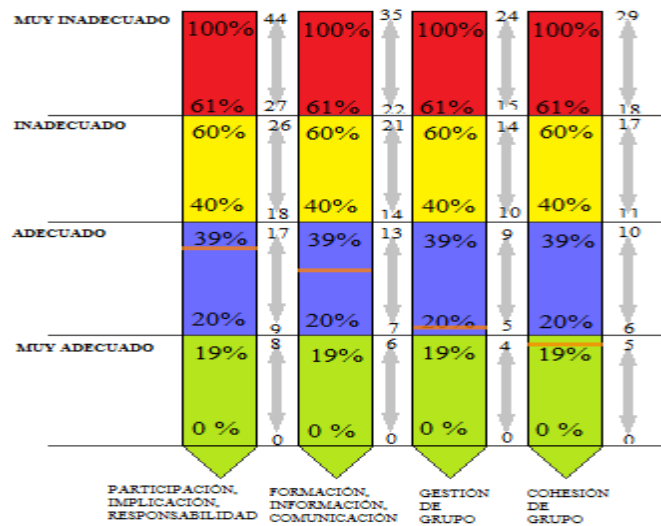
Análisis: Como se puede observar en la tabla 47, docentes a contrato con Relación de Dependencia; las tres primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes a contrato.

TABLA 48. (UCAREN)

**DOCENTES RELACIÓN DE TRABAJO NOMBRAMIENTO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	16	36%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	9	28%	ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	5	22%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	5	17%	MUY ADECUADO
MOBBING	36	80%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 21



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

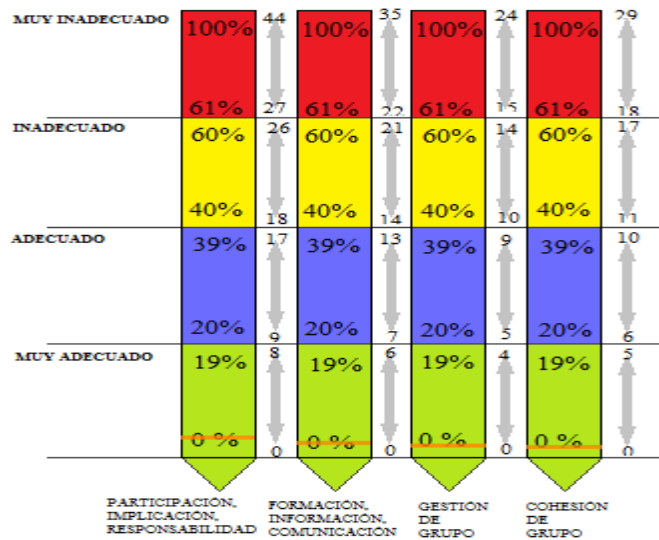
Análisis: Como se puede observar en la tabla 48, el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes relación de trabajo Nombramiento.

TABLA 49. (UCAREN)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR PRINCIPAL:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	2	4%	MUY ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	1	4%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	1	2%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	1	3%	MUY ADECUADO
MOBBING	22	50%	INADECUADO

GRÁFICO 22



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

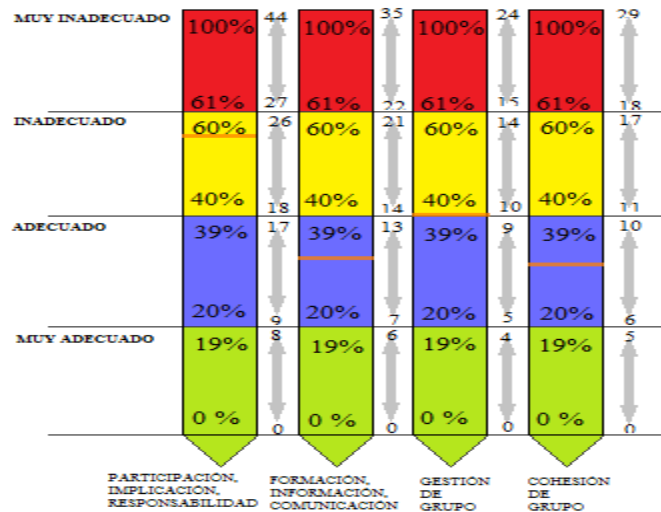
Análisis: Como se puede observar en la tabla 49, el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Principal.

TABLA 50. (UCAREN)

**DOCENTES CATEGORIA NO TITULAR:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	24	54%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	11	34%	ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	10	39%	ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	7	28%	ADECUADO
MOBBING	36	86%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 23



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Análisis: Como se puede observar en la tabla 50, docentes categoría no titular; la primera variable que se está analizando indica una situación desfavorable se podría anticipar a que no hay un trabajo en equipo y una buena responsabilidad en los superiores, debido a la no participación en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo. Fomentar el apoyo entre docentes en la realización de las tareas, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación afectiva.

TABLA 51. (UCAREN)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR AGREGADO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	15	34%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	5	19%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	3	15%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	3	12%	MUY ADECUADO
MOBBING	40	94%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 24



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

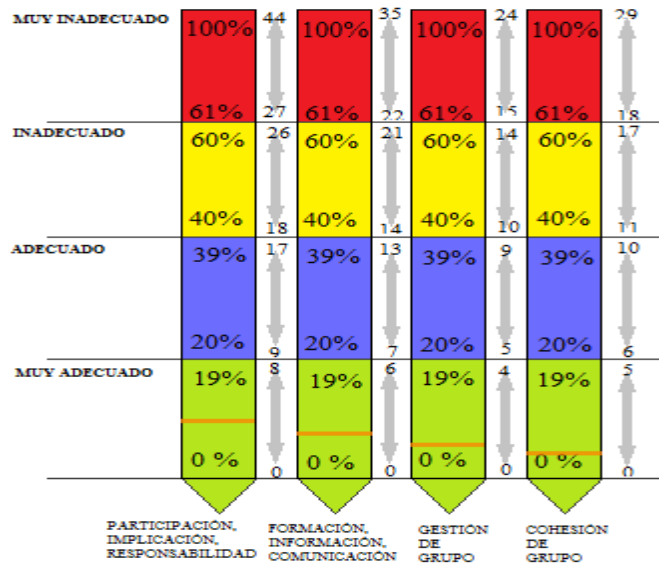
Análisis: Como se puede observar en la Tabla 51 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Agregado, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 52. (UCAREN)

**DOCENTES CATEGORIA TITULAR AUXILIAR:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	4	14%	MUY ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	2	8%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	1	6%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	1	5%	MUY ADECUADO
MOBBING	36	86%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 25



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

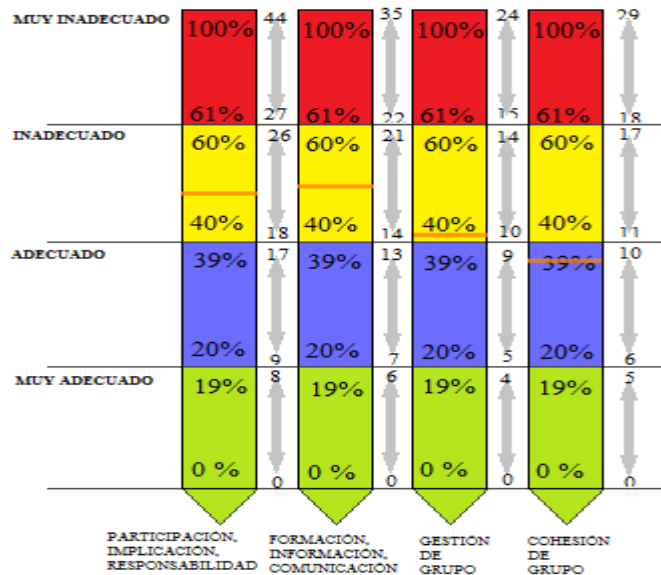
Análisis: Como se puede observar en la tabla 52 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes categoría Titular Auxiliar.

TABLA 53. (UCAREN)

**DOCENTES DEDICACIÓN TIEMPO COMPLETO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	20	44%	INADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	16	48%	INADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	10	42%	INADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	9	34%	ADECUADO
MOBBING	30	72%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 26



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

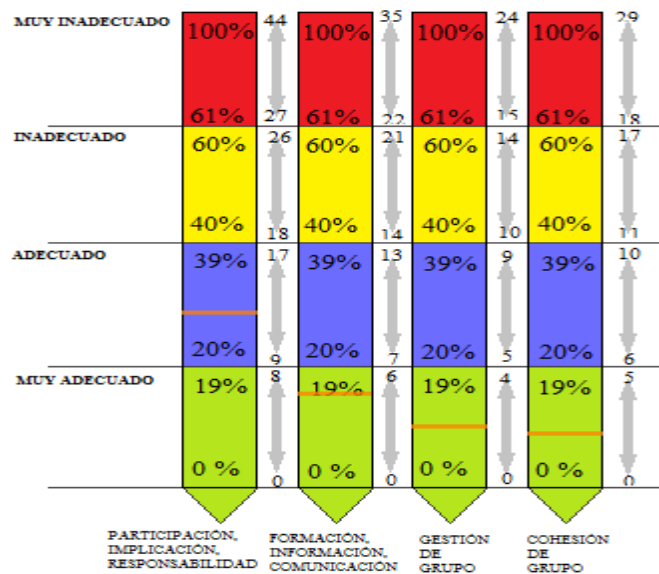
Análisis: Como se puede observar en la tabla 53, docentes dedicación Tiempo Completo; las tres primeras variables que se están analizando indican una serie de problemas que impiden un desarrollo adecuado de la organización, es necesario identificar los puntos críticos y proponer medidas para mejorar el ambiente laboral en docentes a contrato.

TABLA 54. (UCAREN)

**DOCENTES DEDICACIÓN MEDIO TIEMPO:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	11	26%	ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	5	14%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	2	10%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	2	10%	MUY ADECUADO
MOBBING	32	75%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 27



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

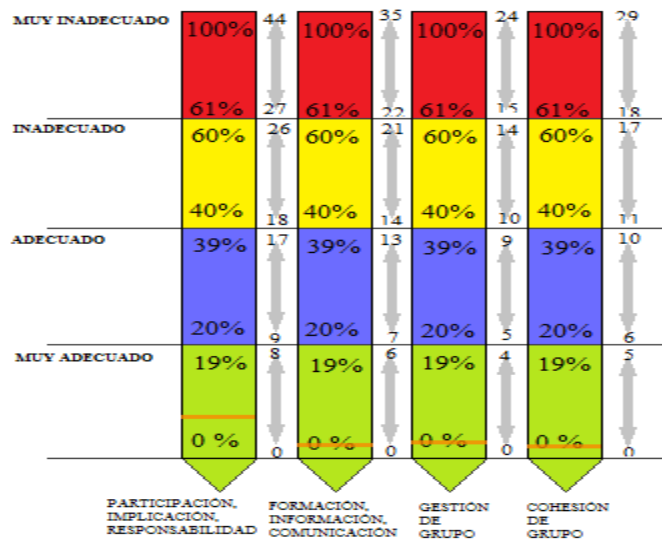
Análisis: Como se puede observar en la Tabla 54 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Medio Tiempo, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

TABLA 55. (UCAREN)

**DOCENTES DEDICACIÓN TIEMPO PARCIAL:
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Variable	Valor	%	Riesgo
PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD	2	5%	MUY ADECUADO
FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN	1	4%	MUY ADECUADO
GESTIÓN DEL TIEMPO	1	3%	MUY ADECUADO
COHESIÓN DE GRUPO	1	3%	MUY ADECUADO
MOBBING	29	67%	MUY INADECUADO

GRÁFICO 28



Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Análisis: Como se puede observar en la Tabla 55 el ambiente de trabajo es favorable desde el punto de vista psicosocial en docentes dedicación Tiempo Parcial, el flujo de información es adecuada; están bien distribuidas las cargas y ritmo de trabajo; existen buenas relaciones entre los colaboradores fomentando un ambiente laboral agradable.

2.8.3. Análisis General

La incidencia de los Factores de Riesgos Psicosociales, emerge de la evaluación realizada por aplicación del Test de Navarro, en las 03 Unidades Académicas que ocupan los 266 docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, y que son las siguientes:

CUADRO 2

Carreras	Contrato	No. Docentes	
UCAH	Relación de Trabajo	82	
	Nombramiento	49	
	Categoría		
	Titular Principal	4	
	No Titular	83	
	Titular Agregado	18	
	Titular Auxiliar	26	
	Tiempo Dedicación		
	Tiempo Completo	94	
	Medio Tiempo	30	
	Tiempo Parcial	7	
	TOTAL		131
	UCAREN	Relación de Trabajo	44
		Nombramiento	25
		Categoría	
Titular Principal		3	
No Titular		43	
Titular Agregado		16	
Titular Auxiliar		7	
Tiempo Dedicación			
Tiempo Completo		54	
Medio Tiempo		12	
Tiempo Parcial	3		
TOTAL		69	
UCIYA	Relación de Trabajo	36	
	Nombramiento	30	
	Categoría		
	Titular Principal	7	
	No Titular	34	
	Titular Agregado	12	
	Titular Auxiliar	13	
	Tiempo Dedicación		
	Tiempo Completo	35	
	Medio Tiempo	19	
Tiempo Parcial	12		
TOTAL		66	

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Esta evaluación ha permitido definir la relación de las causas nocivas, por efecto de los factores de riesgo psicosocial, en la salud del personal Docente de la U.T.C y proponer medidas preventivas.

Del diagnóstico tabulado efectuado se percibe: que el 87% de los encuestados, contestan que si existe hostigamiento psicológico, es muy elevado, y las repercusiones son muy funestas, en corto y mediano plazo, por ello es importante emprender ya con verdaderas campañas de control, prevención, disminución y extirpación de este tipo de comportamiento, lo que tipifica el nuevo Código Orgánico Integral Penal.

2.8.4. Tabla Analítica de respuestas por factores cuestionados

TABLA 56

No.	U. Académicas	No. Docentes	1.- Participación, Implicación, Responsabilidad				2.- Formación, Información, Comunicación				3.- Gestión del Tiempo				4.- Cohesión de Grupo				Hostigamiento Psicológico (Mobbing)		
																			SI	NO	
CIYA																					
1	Relación de Dependencia	36			47%				46%				34%				27%			78%	22%
2	Nombramiento	30			42%				36%				25%				19%			63%	37%
3	Titular Principal	7	14%					8%				6%					4%			100%	
4	No Titular	34			51%				44%				31%				23%			62%	38%
5	Titular Agregado	12		23%				17%				11%					8%			67%	33%
6	Titular Auxiliar	13		29%				17%				12%					10%			85%	15%
7	Tiempo completo	35			51%				46%				31%				23%			66%	34%
8	Medio Tiempo	19		39%				22%				17%					14%			74%	26%
9	Tiempo Parcial	12		25%				15%				11%					9%			83%	17%
CAH																					
1	Relación de Dependencia	82			43%			29%					26%				26%			45%	55%
2	Nombramiento	49			43%			35%					23%				23%			49%	51%
3	Titular Principal	4	4%					3%				2%					2%			75%	25%
4	No Titular	83			52%			49%					39%				29%			24%	76%
5	Titular Agregado	18	19%					12%				10%					7%			44%	56%
6	Titular Auxiliar	26		28%				17%				13%					11%			46%	54%
7	Tiempo completo	94			51%			55%					39%				33%			39%	61%
8	Medio Tiempo	30		34%				21%				15%					13%			53%	47%
9	Tiempo Parcial	7	7%					5%				3%					3%			86%	14%
CAREN																					
1	Relación de Dependencia	44			44%			40%					40%				31%			97%	3%
2	Nombramiento	25		36%				28%					22%				17%			80%	20%
3	Titular Principal	3	4%					4%				2%					3%			50%	50%
4	No Titular	43			54%			34%					39%				28%			86%	14%
5	Titular Agregado	16		34%				19%				15%					12%			94%	6%
6	Titular Auxiliar	7	14%					8%				6%					5%			86%	14%
7	Tiempo completo	54			44%			48%					42%				34%			72%	28%
8	Medio Tiempo	12		26%				14%				10%					10%			75%	25%
9	Tiempo Parcial	3	5%					4%				3%					3%			67%	33%

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

Producto del análisis de este gráfico, generado con los datos del CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE NAVARRO, se demuestra la predominancia significativa de respuestas “inadecuado y muy inadecuado”, lo que identifica la situación psicosocial en que vienen desarrollando las actividades laborales el personal Docente, recalando que muy poco se podría hacer sobre lo pasado, pero si mucho a futuro, para remediar

y prevenir situaciones improcedentes, por ello dentro de las recomendaciones están las medidas preventivas como propuesta que se redacta, dependerá ya de las autoridades de la Universidad, de la Unidad de Seguridad, Talento Humano, la puesta en ejecución como salvaguarda del recurso humano.

Esta propuesta pretende, mitigar al máximo los factores de riesgo al interior del lugar de trabajo, pero estos pueden ser insuficientes si existen factores extra laborales, donde el programa no tendría alcance, por el momento y mientras no se efectúe la evaluación luego de un lapso previsto.

El trabajo nocturno, trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad en la tarea, relaciones personales inadecuadas o deterioradas, trata con estudiantes y compañeros, agresiones, amenaza de la mala práctica médica, la inestabilidad laboral, entre otros.

Producto de lo anterior, se generan descontentos, chisme o rumor mal venido, rivalidad, desprestigio, falta de compañerismo al interior del mismo equipo de trabajo, confrontaciones y desmotivación e indiferencia en la producción de un trabajo fructífero y eficiente, necesario para la dirección en la educación.

El interactuar de manera continua con los estudiantes, hace que los mismos en más de una oportunidad, manipulen a favor o en contra, por acusación de poco conocimiento o desconocimiento, pero sobre todo malos entendidos, pudiendo llegar a frases descomedidas lo que contribuye a incrementar la desmotivación en el desempeño de labores y repercusiones en la salud de los servidores de la Universidad.

Estos factores estresantes, coadyuvan al apareamiento de: cefaleas, fobias, ansiedad o temor a ciertas actividades o a comprometerse, lo que puede generar úlceras gástricas, dolores musculares, hipertensión arterial, nerviosismo, inseguridad, agotamiento, taquicardia, por lo que es urgente iniciar una campaña de motivación activa, para prevenir y contrarrestar el mal del siglo y de los

empleos a gran presión.

Si se requiere comprender al recurso humano en la institución es necesario conocer las causas de su comportamiento porque más allá de ser empleados o trabajadores somos seres humanos

Partiendo del criterio antes señalado, se insistirá en plantear que “el hecho que no se vea no quiere decir que no está ahí”, por ello hay que concluir en que la propuesta de prevención es una cordial invitación a los directivos a mejorar el entorno laboral, y a interrumpir de manera abrupta el círculo del acoso y mobbing, que ha sido detectado mediante la evaluación científica, hechos no dichos, pero que están frenando el desarrollo armonioso del convivir psicosocial del personal que labora en la U.T.C.

2.9. Verificación de la hipótesis

Mediante la prueba estadística del CHI cuadrado se procederá a sustentar la hipótesis.

- El grado de confiabilidad de la prueba será de: $\alpha = 0,10$
- La probabilidad es de $p = 0,30$
- Grado de libertad $GL = (9-1)(3-1) = 16$
- La fórmula de la prueba estadística CHI cuadrado es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

χ^2 : estadístico chi cuadrado

O: frecuencia observada

E: frecuencia esperada

\sum : sumatoria

1.- Cálculo de la frecuencia observada

CUADRO 4

Docentes :	No. Encuestas			
Contrato	UCAH	UCIYA	UCAREN	N° Docentes
Relación de Trabajo	82	36	44	266
Nombramiento	49	30	25	
Categoría	131	66	69	
Titular Principal	4	7	3	
No Titular	83	34	43	
Titular Agregado	18	12	16	
Titular Auxiliar	26	13	7	
Tiempo Dedicación	131	66	69	
Tiempo Completo	94	35	54	
Medio Tiempo	30	19	12	
Tiempo Parcial	7	12	3	
Frecuencia Observada (O)	131	66	69	

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

2.- Cálculo probabilidad de fracaso

$$p = 0,30$$

$$q = 1-p = 1-0,30$$

$$q = 0,70$$

3.- Cálculo probabilidad binomial

$$P(x) = \binom{n}{x} p^x q^{n-x}$$

$$P(1) = \binom{4}{1} 0,30^1 0,70^3 = 0,4116$$

$$P(2) = \binom{4}{2} 0,30^2 0,70^2 = 0,2646$$

$$P(3) = \binom{4}{3} 0,30^3 0,70^1 = 0,0756$$

4.- Cálculo frecuencia esperada

CUADRO 5

Docentes :	No. Encuestas		
Contrato	UCAH	UCIYA	UCAREN
Relación de Trabajo	82	36	44
Nombramiento	49	30	25
Categoría	131	66	69
Titular Principal	4	7	3
No Titular	83	34	43
Titular Agregado	18	12	16
Titular Auxiliar	26	13	7
Tiempo Dedicación	131	66	69
Tiempo Completo	94	35	54
Medio Tiempo	30	19	12
Tiempo Parcial	7	12	3
Frecuencia Observada (O)	131	66	69
Frecuencia Esperada (E)	0,4116*266= 109,5	0,2646*266= 70,3836	0,0756*266= 20,1096

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

5.- Cálculo del CHI Cuadrado

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

CUADRO 6

Docentes :	No. Encuestas				
Contrato	UCAH	UCIYA	UCAREN	N° Docentes	
Relación de Trabajo	82	36	44	266	
Nombramiento	49	30	25		
Categoría	131	66	69		
Titular Principal	4	7	3		
No Titular	83	34	43		
Titular Agregado	18	12	16		
Titular Auxiliar	26	13	7		
Tiempo Dedicación	131	66	69		
Tiempo Completo	94	35	54		
Medio Tiempo	30	19	12		
Tiempo Parcial	7	12	3		
Frecuencia Observada (O)	131	66	69		
Frecuencia Esperada (E)	0,4116*266= 109,5	0,2646*266= 70,3836	0,0756*266 20,1096		CHI²
X²	4,23	0,27	14,97		19,47

Elaborado por: Marco A. Canchignia P. y Ramiro F. Iza M. /2015

El resultado de CHI cuadrado es:

X²: 19,47

Grados de Libertad: GL: (n° filas-1) (n° de columnas-1)= (9-1) (3-1)= 16

El grado de confiabilidad es de 0,30%: X²_{0,30} (16)=18,4179

El valor estadístico de chi cuadrado 19,47 es mayor que el valor para el nivel de significación por lo tanto, se concluye que la hipótesis si es factible para esta investigación.

CAPITULO III

PROPUESTA

3.1. Tema:

“PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS PARA REDUCIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ENCONTRADOS EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI “

La presente investigación permitió de alguna manera tomar los elementos que brinda la teoría; para de esta manera observar, evaluar y analizar los factores de riesgo psicosociales, utilizando métodos que apunten al origen de los problemas, es decir, a las características en la organización del trabajo. De tal manera que se propone un modelo que se centre en los cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales: exigencias, influencia y posibilidad de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo y sus compensaciones.

El poder entender de alguna manera, las complejas relaciones entre los individuos y sus organizaciones; asociando temas relacionados a higiene, ambiente, seguridad ocupacional, factores psicológicos entre otros, permitirán asegurar lugares de trabajo seguros y sus entornos amigables para el desarrollo normal de las actividades por parte de los docentes, aportando cambios conductuales para trabajar en materia de prevención de la aparición de factores psicológicos y como posterior consecuencia el estrés, sumados a la oportuna identificación de incidentes que podrían desencadenar en actos o condiciones inseguras, aceptando y fortaleciendo la cultura organizacional hacia la prevención y como ésta aportará

al fortalecimiento de las relaciones entre los alumnos- docentes-Universidad.

El presente estudio, permitió realizar un acercamiento entre los docentes y la universidad, de manera tal que juntos descubran la importancia de lograr cambios conductuales favorables en las enormes y complejas relaciones que existen entre los docentes y su universidad, entendiéndose que el docente será quien genere la ideología a toda la organización, el cuidado entonces del capital humano, repercutirá en toda la estructura organizacional con respecto de sus objetivos, intereses y metas a ser logradas.

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo General

Establecer medidas preventivas para reducir los problemas psicosociales que existen en los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

3.2.2. Objetivos Específicos

- a) Contrarrestar los factores de riesgo psicosociales que afectan al normal desempeño de las actividades de los docentes de la Universidad.
- b) Optimizar el estado anímico para el mejoramiento del desempeño de los docentes en las aulas.
- c) Valorar las medidas que se adopten para la reducción de los riesgos psicosociales en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

3.3. Desarrollo

La ejecución de las medidas preventivas de control de los factores de riesgos psicosociales, para el mejoramiento y conservación de la salud de los docentes

de la Universidad Técnica de Cotopaxi, provocará una mejor pedagogía del educando universitario, disminución de ausentismo y absentismo, como meta ante los resultados positivos que arroje su aplicación, luego de la correspondiente evaluación final y seguimiento, y se constituirá en un programa piloto para otras instituciones similares.

Como se cumple con los objetivos de la propuesta:

Los autores de la presente recomiendan promover un plan preventivo laboral hacia todo el personal de la U.T.C., considerando cinco ejes de los Factores Psicosociales identificados de situación de riesgo:

- 1.- Participación, Implicación y Responsabilidad.
- 2.- Formación, información, comunicación
- 3.- Gestión del tiempo.
- 4.- Cohesión de grupo.
- 5.- Hostigamiento psicológico (Mobbing)

Con los siguientes escenarios de origen y apoyo:

- a) Control de los factores psicosociales **en la fuente**
- b) Control de los factores psicosociales **el medio de trasmisión**
- c) Control de los factores psicosociales **en el docente o servidor**, y;
- d) Control de los factores psicosociales **de manera complementaria**.

3.3.1. Participación, Implicación y Responsabilidad.

La mejora de esta variable supone un incremento del grado de libertad e independencia que tienen los docentes para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar. Como indica el Instituto Navarro de Salud Laboral; un trabajo que posibilite la toma de decisiones por parte de las personas que intervienen en el será saludable y esto repercutirá en una mayor eficacia y eficiencia de los docentes y un aumento de la calidad en los niveles.

Se sugiere:

Fomentar la participación de los docentes en las distintas áreas que integran el trabajo, desde la propia organización y planificación de las tareas a realizar.

Definir, comunicar y establecer el nivel de participación que se otorga a los distintos componentes de la organización, cuando éste se limita a la emisión de opiniones.

Analizar los medios actuales con los que cuenta la organización universitaria, para regularizar la participación de los distintos agentes y si son adecuados, ágiles y eficaces:

- a) Control de los factores psicosociales en la fuente.
 - Los grados de confianza, individual se generarán mediante la redacción, difusión y seguimiento del manual de funciones, esto limitará la intromisión y pérdida de espacio.
 - Adecuada y correcta selección de talento humano acorde a requerimientos y demanda del servicio, inducción de funciones, roles y coordinación entre docentes.
- b) Control de los factores psicosociales en el medio de trasmisión
 - Delegación de responsabilidades según el rol y funciones, evitando que los superiores se conviertan en jefes de cada uno que se encuentra en nivel inferior.
- c) Control de los factores psicosociales en el trabajador o servidor,
 - Capacitación y colaboración en la construcción del manual de funciones.
- d) Control de los factores psicosociales de manera complementaria.
 - Generar mesas de diálogo, coordinación y entendimiento de los procesos laborales y de atención tanto al cliente interno como externo.

Flexibilizar progresivamente aquellos estilos de mando que puedan parecer autoritarios, promoviendo la delegación en los docentes y la responsabilidad individual.

Sensibilizar a todas las personas acerca del significado y la importancia de las tareas que realizan; proporcionando al docente en la medida posible un mayor control sobre su tarea (capacidad de decisión sobre métodos y organización de trabajo).

La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda al docente de forma que potencie su crecimiento en la labor educativa, desarrolle sus capacidades y no sea vivida como una intrusión y controles excesivos.

3.3.2. Formación, información, comunicación.

El desarrollo de este factor incrementa el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, a la vez que le facilita el flujo de información necesaria para el correcto desarrollo de las distintas tareas. Es necesario que dentro de la universidad las funciones de cada persona estén bien definidas, con el fin de garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo que los ocupan.

Se sugiere:

Perfeccionar los medios de información a los docentes para evitar distorsiones.

Fomentar una sensibilización a la formación continuada en los docentes en todos los niveles jerárquicos como son:

a) Control de los factores psicosociales en la fuente

- Organizar la comunicación donde todos tengan acceso, mediante carteleras, avisos, internet, mensajes escritos con pie de firma y con términos y contenidos comedidos.
- Adiestramiento y capacitación continuos, con posibilidad de retroalimentar.
- Promover reconocimientos públicos.
- Destinar al menos 30 minutos al inicio de la semana, para reunir a la mayoría de docentes, y comunicar las estrategias semanales.
- Instaurar y promover el respeto a la opinión de los demás.
- Dar espacio y retro información a las propuestas, aunque estén fuera del tema.

b) Control de los factores psicosociales el medio de trasmisión.

- Evitar en lo factible el intermediario para emitir órdenes o disposiciones de tipo verbal, es recomendable hacerlo por escrito, permite mantener la terminología original, previniendo malos entendidos o roses entre el que recibe y trasmite.
- Promover momentos de intercambio socio-cultural, mesas redondas, talleres grupales donde sean expositores los servidores a sus iguales.
- Charlas, afiches, notas, periódico mural, con inducciones motivacionales y de mejora de relaciones interpersonales y comunicación.
- Se sugiere que en las papeleras o periódicos murales se renueve cada cambio de información (semanal, quincenal) con diferente color de papel, a fin de que se identifique la actualización de la misma.
- Situar el sistema de buzón de quejas, pero con sugerencias.

c) Control de los factores psicosociales en el docente o servidor,

- Participar en todos los eventos, técnicos, culturales, deportivos con prestancia y dedicación.
- Colaborar expresando criterios y sugerencias con altura y orgullo.
- Hacer uso adecuado y respetuoso del buzón de sugerencias,

complementando siempre los reclamos con propuestas, ideas y sugerencias.

d) Control de los factores psicosociales de manera complementaria.

- Designar el presupuesto necesario, para las diferentes actividades sugeridas (deportes, papelógrafos, carteles).
- Apoyar las iniciativas factibles que promuevan la unidad de seguridad, talento humano, propuestas del personal.
- Disponer que la entrevista de inducción previo al ingreso como docente, generen la suficiente información del accionar diario, como también facilitar un ejemplar o por escrito de las funciones a desempeñar, incluida las comisiones, como brigadas, o programas de salud, etc.
- Instituir el sistema de buzón de quejas, pero con sugerencias

Comunicar a los docentes sus funciones, competencias, atribuciones, los métodos que deben seguir; así como los objetivos de la calidad educativa, favoreciendo el manejo de habilidades cognitivas con nuevos métodos de enseñanza que permitan aumentar las competencias de la docencia educativa.

3.3.3. Gestión del tiempo.

La mejora de este factor conlleva el incremento del nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección permisos a sus necesidades personales.

Se aconseja:

Evitar al trabajador sensaciones de urgencia y apremio al tiempo.

Aportar un conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y un sistema de auto registro de los ya logrados en cada momento. Esto permite al trabajador establecer su ritmo de trabajo y ser capaz de introducir variaciones en el mismo.

Establecer sistemas de control como son:

a) Control de los factores psicosociales en la fuente.

- Promover y propiciar la justicia, equidad e igualdad en el que hacer laboral en puestos y funciones similares e iguales.
- Organizar pausas activas, sugiriendo la organización de actividades alternas, desde talento humano, para generar espacios similares de coincidencia de espacios de varios servidores.
- Delegar funciones, mediante plazos y metas factibles de cumplir, donde se incluya plazos definitivos.

b) Control de los factores psicosociales en el medio de trasmisión.

- Designar espacios y horarios para la sana ocupación del tiempo libre, como salas de reuniones, cafetería, comedor.
- Organizar talleres, conferencias, convivencias de superación, autoestima, oratoria, solución de conflictos y buen trato, entre otros.
- Ubicar en partes visibles la programación de eventos en áreas y funciones.
- Difundir y socializar las programaciones establecidas.

c) Control de los factores psicosociales en el docente o servidor;

- Ser organizado, ordenado con las herramientas, que provee la Universidad.
- Limpio con el entorno y consigo mismo.
- Hará uso apropiado de las pausas activas, para organizar y mejorar la presentación su entorno laboral.

d) Control de los factores psicosociales de manera complementaria.

- Participar y ser integrante y ejemplo de estas alternativas de organización, donde pueda compartir y departir similares actividades.
- Autorizar por escrito las iniciativas de crecimiento institucional.
- Programar, promover y participar de las mesas de diálogo, coordinación, superación.

Procurar que la tarea y horario permita al docente unos márgenes de tiempo que lo posibiliten tener una cierta autonomía acerca de su trabajo.

3.3.4. Cohesión de grupo.

El desarrollo de las relaciones entre los docentes de la institución influye en el mantenimiento del grupo, haciendo que sus miembros participen más en las actividades del grupo e incrementando la conformidad de la mayoría.

Se recomienda:

Favorecer el contacto entre docentes atendiendo a la organización de los espacios y lugares de trabajo.

Conceder el apoyo social (apoyo afectivo, instrumental o de ayuda), que se dan entre si las personas en el diseño de la organización. Está comprobado que es un importante reductor de estrés percibido por las personas:

a) Control de los factores psicosociales en la fuente.

- Rotación y sorteo de turnos, especificidad de funciones y condiciones laborales antes del ingreso.
- Promover de manera periódica talleres, charlas formativas y vivenciales sobre relaciones inter-personales.
- Organizar momentos terapéuticos en solución de conflictos y/o problemas de manera inmediata.
- Aceptar denuncias de docentes y alumnos, por escrito y con firma de responsabilidad, desechando todas aquellas que no se ajusten a estos parámetros, para lo cual se pondrá y participará de esta política institucional

b) Control de los factores psicosociales el medio de transmisión.

- Designar espacios y horarios para la sana ocupación del tiempo libre,

como mini gimnasios, comedores, cafetería, sala de star.

- Organizar talleres de superación y autoestima, buen trato, oratoria, relaciones interpersonales, superación, etc.

c) Control de los factores psicosociales en el trabajador o servidor.

- Participar en todos los eventos, técnicos, culturales, deportivos con prestancia y dedicación.
- Colaborar con criterios y sugerencias con altura y honorabilidad. Acudir con predisposición integración en los logros y espacios asignados.
- Participar e integrar los grupos de sano esparcimiento, cultura, promoción institucional y deporte.
- Evitar y no divulgar rumores tanto institucionales más aún personales, de compañeros o persona alguna, con una campaña “No hables mal de nadie conmigo porque seguro lo harás de mí cuando yo no esté”

d) Control de los factores psicosociales de manera complementaria.

- Capacitación al nivel Directivo Superior sobre un estilo de mando democrático y para la mayoría, más no autocrático y para un grupo de seguidores.
- Capacitación a mandos medios y altos, sobre valores y buen trato con el personal.
- Participar, colaborar y asignar recursos mínimos, para organizar campeonatos internos, rumba terapia, o esparcimiento en grupo etc. promoviendo así el empoderamiento institucional y del servicio.
- Permitir que el psicólogo o terapeuta recepte los casos que se genere, mediante técnica asertiva.
- Organizar talleres de solución de conflictos inter-personales y familiares.

3.3.5. Hostigamiento psicológico (Mobbing)

a) Control de los factores psicosociales en la fuente.

- Promover y demostrar el sentido de justicia e igualdad en el que hacer

laboral en puestos y funciones.

- Promover un taller sobre valores, donde se remarque el respeto, la tolerancia, justicia, autodisciplina, colaboración, entre otros.
- Ubicar carteles donde se señale que el acoso y maltrato son penados por la ley.
- Remitir a inter-consulta a un profesional de la salud mental (psiquiatra o psicólogo), al sujeto maltratarte y/o maltratado, hasta ser dado de alta.
- Perseverar en la aplicación de reactivos caracterológicos previo el reclutamiento de personal.

b) Control de los factores psicosociales el medio de transmisión.

- Confeccionar y ubicar carteles alusivos al buen trato, respeto, tolerancia; Ejemplo: dé el trato a los demás, de la forma como a Usted le gustaría ser tratado.
- Generar y prevalencia de procesos de conciliación y entendimiento, sobre las sanciones.
- Realizar terapia familiar en caso de violencia intra-familiar con repercusión el ambiente laboral o no.
- Impedir todo motivo de celebración que promueva la ingesta de alcohol u otras sustancias de uso prohibido.

c) Control de los factores psicosociales en el docente o servidor.

- Se comprometerá a dar un buen trato al personal.
- A concurrir donde el profesional de la salud mental en caso de ser acosador o maltratador o ser el sujeto pasivo del maltrato o acoso laboral, psicológico o sexual.
- Reportar a la autoridad competente las situaciones de maltrato, acoso laboral, psicológico y sexual que tenga conocimiento, conforme lo dispone la normativa legal pertinente.
- Buscar conciliación de un profesional o del jefe inmediato, en caso de conflicto entre compañeros o usuarios.

d) Control de los factores psicosociales de manera complementaria.

- Disponer que el profesional de la salud mental de atención a los casos de acoso laboral, maltrato, etc. como complemento a los talleres de relaciones interpersonales, de convivencia, motivacionales, de buen trato, valores etc.
- Capacitación a mandos medios y altos, sobre valores y buen trato con el personal docente y compañeros.

CONCLUSIONES

1. Se Identificaron los principales riesgos psicosociales existentes en los docentes de la universidad, son los siguientes: Mobbing muy inadecuado, Participación, Formación, Gestión del tiempo hay la predominancia de inadecuado.
2. El Método de evaluación de Navarra elegido cumple con el primer acercamiento a los aspectos psicosociales que la Universidad desea saber para conocer la realidad de sus docentes.
3. El ambiente laboral en el que los docentes realizan sus actividades está favoreciendo al apareamiento de estrés condicionado por la presencia de variables inadecuadas; a cada persona le afecta de manera diferente el estrés, cada una de ellas tiene un patrón psicológico social diferente que la hace reaccionar de forma diferente a las demás.
4. El alto grado de mobbing, es la razón fundamental para el desarrollo de estrés laboral, hay que plantear estrategias apropiadas y para ayudar a que se minimice el desarrollo del mismo.

RECOMENDACIONES

1. Realizar un estudio más minucioso y detallado de las variables que presentan problemas en los docentes de las distintas carreras de la Universidad Técnica de Cotopaxi, mediante la utilización de otros métodos que sean acordes al ambiente en que se desarrollan las actividades diarias de los docentes y su entorno académico.
2. Promover a los docentes que entreguen la información de una forma sincera y hacerles saber que no van a tener retaliaciones a futuro, y de esta manera están ayudando a afrontar las situaciones en conflicto.
3. Fomentar la calidad de vida laboral, fortaleciendo las redes de comunicación organizacional, aumentando la participación en la toma de decisiones y de esta manera evitar trastornos de cualquier tipo a causa del estrés.
4. Realizar una evaluación constante a los docentes que está más expuesto a factores de riesgo de estrés, identificando casos de: ansiedad, depresión, frustración y otros, para brindar asistencia individual y/o en grupos de ayuda.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Trabajos citados

- AZCUÉNAGA Linaza, Luis María. 2012. MANUAL PRACTICO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EMERGENTES. MADRID (España) : FUNDACIONCONFEMETAL, 2012.
- Cortéz Díaz, José María. 2012. SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO: Técnicas de prevención de riesgos laborales. . Madrid (España) : 20012 Editorial Tébar, S.L., 2012.
- CORTEZ Díaz, José María. 2012. SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO: Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid (España) : Tébar S.L, 2012.
- Creus Solé, Antonio. 2012. TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORABLES. Barcelona (España) : Maracombo, S.A., 2012.
- Chambel, M.J., Prata, P., y Peiró, J.M. (2009). El modelo “AMIGO” en el análisis del cambio estratégico en las organizaciones: Ocho estudios de casos realizados en pequeñas empresas del sector cerámico. Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos, 199, 199-240.
- Cifre, E., Salanova, M., y Franco, J. (2011). RIESGOS PSICOSOCIALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO: ¿UNA CUESTIÓN DE DIFERENCIAS?. GESTIÓN PRACTICA DE RIESGOS LABORALES, 82, 2836.

Bibliografía Consultada

- Código de Trabajo.
- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
- EDUARDO L. LÓPEZ NAVARRO (2006). El arte de la buena comunicación. Guía práctica para mejorar las relaciones interpersonales.

Eduforma. Sevilla.

- FLORES Guillermo. Manual Sintetizado de Seguridad e Higiene Industrial. 2da. ed. 2003
- GONZALO SERRANO, DÁMASO RODRIGUEZ (1993). Negociación en La Guía para la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Seguro General e Riesgos del Trabajo del IESS. 2010
- HENAO Robledo, Fernando. Riesgos Físicos I Ruido, Vibraciones y Presiones Anormales. 1a. ed. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2008
- HIDROBO Guzmán, Amansa. Módulo de Formación y Orientación Laboral. 1a. ed. Guayaquil: Editorial Servilibros, 20120.
- Ley de Seguridad Social en el Ecuador
- MARISA BOSQUET (2008). Que no te pese el trabajo. Ed. Gestión 2000. Barcelona. JESÚS M. CANTO ORTIZ, VERÓNICA MONTILLA BERBEL. 2008. Dinámica de Grupos y Autoconciencia emocional. Perspectivas teóricas y ejercicios prácticos. SILVIO JOSÉ FRITZEN (1999). Relaciones humanas interpersonales. Ed. Sal Terrae. Cantabria.
- MARISA BOSQUET (2008). Quemados (El Síndrome de Burnout) Qué es y cómo superarlo. Ed. Paidós. Barcelona.
- Reglamento de Seguridad Aérea y Terrestre de la Dirección de Seguridad Aérea y Terrestre de la Fuerza Aérea Ecuatoriana
- Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto 2393/1986
- Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución N° C.D. 957/2005
- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución 390/2011
- Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART). Resolución N° C.D. 333/2010

Bibliografía Electrónica:

- CALDERÓN Lourdes, VARGAS Alicia (2005). Consideraciones para una evaluación docente en la Universidad de Costa Rica. [Fecha de consulta: 03 de Mayo 2015]. Disponible en:
<http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/extra-cea/consideraciones.php>.
- Consultores Ambientales Independientes [en línea]. Actualizada: 10 de Enero de 2012. [Fecha de consulta: 09 de Noviembre 2014]. Disponible en: Curso de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Red Ecuatoriana.
- HAWES, Gustavo. (2005). Evaluación de Competencias en la Educación Superior. [Fecha de consulta: 15 de Enero 2015]. Disponible en:
<http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2004Evaluacioncompetencias.pdf>
<http://www.recaiecuador.com/Descargacursodeseguridad/DemoUnidad%2001.pdf>
- Marquez P., Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. [Fecha de consulta: 26 de Diciembre 2014]. Disponible en:
<http://dewey.uab.es/pmarques/docentes.htm#competencias>
- Seguridad y Salud Ocupacional [en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 26 de Febrero 2015]. Disponible en:
<http://www.slideshare.net/rosalbariosp/seguridad-y-salud-ocupacional>