



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

PORTADA

**Proyecto de investigación y desarrollo en opción al Grado Académico
de Magister en SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL
TRABAJO**

**TEMA: EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
RAMÓN BARBA NARANJO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA SECCIÓN
MATUTINA EN EL AÑO 2015. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Autor:

RODRÍGUEZ Balarezo, Augusto Germánico

Tutor:

Mg. Ing. Manuel Torres Bastidas

LATACUNGA – ECUADOR

ENERO - 2016

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En calidad de Director del trabajo de investigación sobre el tema: “EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA RAMÓN BARBA NARANJO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA SECCIÓN MATUTINA EN EL AÑO 2015. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.” de Rodríguez Balarezo Augusto Germánico postulante de Magister en Seguridad y Prevención en Riesgos del Trabajo considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos – técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de Posgrados de la Universidad Técnica del Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

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

Latacunga, diciembre del 2015

Ing. Manuel Torres Bastidas MSc.

DIRECTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el posgraduado: Rodríguez Balarezo Augusto Germánico, con el título de tesis: “EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA RAMÓN BARBA NARANJO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA SECCION MATUTINA EN EL AÑO 2015. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

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

Latacunga, 17 de diciembre del 2015

Para constancia firman:

.....
MSc. Giovana Paulina Parra Gallardo.
PRESIDENTA

.....
MSc. Edison Patricio Salazar Cueva.
MIEMBRO

.....
MSc. Milton Fabián Herrera Herrera.
MIEMBRO

.....
MSc. Cristian Xavier Espín Beltrán.
OPONENTE

RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS

El presente trabajo de investigación es de mi autoría, por lo tanto me responsabilizo del contenido del mismo.

.....
Ing. Augusto Germánico Rodríguez Balarezo

CC. 0501970297

AGRADECIMIENTO

A través de este documento quiero dejar plasmado el agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi a través de sus autoridades, docentes y funcionarios que con su capacidad e ingenio día a día van forjando nuestra querida sociedad, el mejor de los augurios para el alma mater de Cotopaxi y las futuras generaciones.

DEDICATORIA

Este trabajo quiero dedicar a mi esposa Ab. Lorena Vásquez Garzón e hijos: Ibrahin Germaín y Náydelli Augusta, quienes con su amor y paciencia supieron motivarme e inspirarme para seguir adelante y lograr este nuevo reto.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
RESPONSABILIDAD POR LA AUTORÍA DE LA TESIS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	3
CAPÍTULO I	8
1. MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO.....	8
1.1 Caracterización	8
1.2 Marco Teórico.....	10
1.2.1 Origen del Riesgo Psicosocial	10
1.2.2 Definición de los Riesgos Psicosociales	11
1.2.3 Factores de riesgo psicosocial.....	11
1.2.3.1 Concepto.....	11
1.2.3.2 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo	12
1.2.3.3 Riesgos psicosociales en los docentes	13
1.2.3.4 Medio ambiente físico de trabajo	14

1.2.3.5	Factores propios de la tarea	15
1.2.3.6	Organización del tiempo de trabajo.....	16
1.2.3.7	Modalidades de la gestión y del funcionamiento de la empresa	16
1.2.3.8	Participación de los trabajadores	17
1.2.3.9	Relaciones en el medio de trabajo	17
1.2.3.10	Introducción de cambios en el lugar de trabajo.....	17
1.2.3.11	Cambios tecnológicos.....	18
1.2.3.12	Introducción de las nuevas tecnologías	18
1.2.3.13	Otros factores.....	19
1.2.4	Los factores del entorno objetivo.....	20
1.2.4.1	Ambiente físico para la prestación de servicios	20
1.2.4.2	Aspectos de la organización de trabajo	21
1.2.5	Contenido De Las Tareas	22
1.2.6	La Dimensión Individual	24
1.2.7	Dimensión Social	25
1.3	Consecuencias Del Estrés Laboral.....	25
1.3.1	Consecuencias para el trabajador.....	26
1.3.2	Consecuencias físicas.....	26
1.3.3	Consecuencias psíquicas	27
1.4	Campo Legal.....	28
1.5	Hipótesis Y Determinación De Variables.....	28
1.5.1	Variables de la investigación	28
1.5.2	Operacionalización de las variables.....	29
CAPÍTULO II.....		32
2.	METODOLOGÍA	32
2.1.	Paradigma	32

2.2.	Unidad de Análisis	33
2.2.1.	Técnica de recolección de datos	33
2.2.2.	Herramientas del método de Navarra	34
2.2.3.	Objetivos del cuestionario.....	35
2.2.3.1.	Participación, implicación, responsabilidad	36
2.2.3.2.	Formación, información, comunicación.....	36
2.2.3.3.	Gestión del tiempo.....	36
2.2.3.4.	Cohesión de grupo	37
2.2.3.5.	Hostigamiento psicológico (Mobbing).....	37
CAPÍTULO III.....		40
3.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1.	Diagnóstico De La Situación Actual.....	40
3.2.	Matriz de riesgos	41
3.2.1.	Resultados Matriz de Riesgos Psicosociales, Ministerio de Trabajo.....	41
3.3.	Presentación de los resultados	42
3.4.	Prueba De Hipótesis.....	80
3.5.	Conclusiones	84
3.6.	Recomendaciones	85
CAPÍTULO IV		86
4.	PROPUESTA.....	86
4.1.	Título.....	86
4.2.	Justificación	86
4.3.	Objetivo.....	87
4.3.1.	Objetivo General.....	87
4.3.2.	Objetivos específicos	87
4.4.	Estructura de la Propuesta.....	87

4.5.	Desarrollo De La Propuesta	88
4.5.1.	Responsabilidades	89
4.5.2.	Identificación Y Evaluación De Probables Riesgos	90
4.5.3.	Identificación De Riesgos Ocupacionales	90
4.5.4.	Actividades De Medicina Preventiva.....	91
4.5.4.1.	Objetivos.....	91
4.5.4.2.	Exámenes Ocupacionales.	91
4.6.	Actividades De Prevención De Los Factores De Riesgo Psicosociales	92
4.6.1.	Intervención En La Organización	92
4.6.1.1.	Sistemas De Trabajo	92
4.6.2.	Sistemas de Comunicación e Información.....	92
4.6.2.1.	Comunicación descendente	92
4.6.2.2.	Comunicación Ascendente	93
4.6.2.3.	Comunicación Horizontal.....	93
4.6.3.	Sistema de Regulación de Conflictos	93
4.6.3.1.	Objetivos.....	93
4.6.3.2.	Alcance:	93
4.6.3.3.	Funciones del Centro de Regulación de Conflictos:	94
4.6.4.	Intervención En El Individuo	94
4.6.4.1.	Técnicas Generales	94
4.6.4.2.	Objetivo	94
4.6.4.3.	Objetivo	95
4.6.4.4.	Objetivo	96
4.6.5.	Técnicas Cognitivas	96
4.6.5.1.	Objetivo	96
4.6.5.2.	Manejo de situaciones de estrés	97

4.6.5.3.	Técnicas Fisiológicas.....	98
4.6.5.4.	Técnicas de control de respiración	99
4.6.5.5.	Técnicas de relajación mental (meditación)	100
4.6.5.6.	Técnicas Conductuales	100
4.6.5.7.	Técnica de solución de problemas.....	101
4.6.5.8.	Técnicas de autocontrol	102
	BIBLIOGRAFÍA	103
	ANEXOS	105
	VALIDACIONES DE PROFESIONALES.....	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Beneficios y riesgos del trabajo	11
Tabla 2 Consecuencias físicas de la inadaptación en el trabajo	26
Tabla 3 Matriz de variables independientes	29
Tabla 4 Matriz de variables dependientes.....	31
Tabla 5 Ficha técnica del Método de Navarra	38
Tabla 6 Evaluación De La Encuesta	39
Tabla 7 Estado del cuestionario	39
Tabla 8 Matriz de riesgos psicosociales	41
Tabla 9 Rangos de edades de tomadas para la investigación	42
Tabla 10 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 25 a 34 años	43
Tabla 11 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 25 a 34 años	44
Tabla 12 Formación, información y comunicación. Rango de edad de 25 a 34 años	45
Tabla 13 Formación, información y comunicación. Rango de edad de 25 a 34 años	46
Tabla 14 Gestión del tiempo. Rango de edad de 25 a 34 años	47
Tabla 15 Gestión del tiempo. Rango de edad de 25 a 34 años	48
Tabla 16 Cohesión de grupo. Rango de edad de 25 a 34 años	49
Tabla 17 Cohesión de grupo. Rango de edad de 25 a 34 años	50
Tabla 18 Mobbing. Rango de edad 25 a 34 años.....	51
Tabla 19 Mobbing. Rango de edad 25 – 34 años.....	51
Tabla 20 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 35 a 44 años	52
Tabla 21 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 35 a 44 años	53

Tabla 22 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 35 a 44 años	54
Tabla 23 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 35 a 44 años	55
Tabla 24 Gestión del tiempo. Rango de edad de 35 a 44 años	56
Tabla 25 Gestión del Tiempo. Rango de edad de 35 a 44 años	57
Tabla 26 Cohesión de grupo. Rango de edad de 35 a 44 años	58
Tabla 27 Cohesión de Grupo. Rango de edad de 35 a 44 años.....	59
Tabla 28 Mobbing. Rango de edad de 35 a 44 años	60
Tabla 29 Mobbing. 35 - 44 años	60
Tabla 30 Participación, implicación, responsabilidad. Rango de edad de 45 a 54 años.	61
Tabla 31 Participación, implicación, responsabilidad, Rango de edad de 45 a 54 años.	62
Tabla 32 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 45 a 54 años	63
Tabla 33 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 45 a 54 años	64
Tabla 34 Gestión del tiempo. Rango de edad de 45 a 54 años	65
Tabla 35 Gestión del tiempo. Rango de edad de 45 a 54 años	66
Tabla 36 Cohesión de grupo. Rango de edad de 45 a 54 años	67
Tabla 37 Cohesión de grupo. Rango de edad de 45 a 54 años	68
Tabla 38 Mobbing. Rango de edad de 45 a 54 años	69
Tabla 39 Mobbing. Edad de 45 a 54 años.....	69
Tabla 40 Participación, implicación, responsabilidad. Rango de edad de más de 55 años	70
Tabla 41 Participación, implicación, responsabilidad. Rango de edad de más de 55 años	71
Tabla 42 Formación, información, comunicación. Rango de edad de más de 55 años..	72
Tabla 43 Formación, información, comunicación. Rango de edad de más de 55 años..	73
Tabla 44 Gestión del tiempo. Rango de edad de más de 55 años.....	74
Tabla 45 Gestión del tiempo. Rango de edad de más de 55 años.....	75
Tabla 46 Cohesión de grupo. Rango de edad de más de 55 años	76

Tabla 47 Cohesión de grupo. Rango de edad de más de 55 años	77
Tabla 48 Mobbing. Rango de edad de más de 55 años.....	78
Tabla 49 Mobbing. Más de 55 años.....	78
Tabla 50 Frecuencias Observadas.....	80
Tabla 51 Tabla De Contingencia Para Las Probabilidades.....	81
Tabla 52 Frecuencias Esperadas	81
Tabla 53 Valores Críticos	82
Tabla 54 Valor Empírico	82
Tabla 55 Decisiones Posibles según distintos niveles de significancia:	83
Tabla 56 Cronograma De Capacitación	95
Tabla 57 Cronograma De Capacitación.....	95
Tabla 58 Cronograma De Capacitación.....	96
Tabla 59 Cronograma De Capacitación.....	97
Tabla 60	98
Tabla 61	98
Tabla 62	99
Tabla 63	100
Tabla 64	101
Tabla 65	102
Tabla 66	102
Tabla 67	105
Tabla 68	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Factores Psicosociales en el trabajo.....	13
Gráfico 2 Identificación de situaciones de riesgo 25 - 34 años	43
Gráfico 3 Identificación situaciones de riesgo 25 - 34 años	45
Gráfico 4 Identificación de situaciones de riesgo. 25 - 34 años	47
Gráfico 5 Identificación de situaciones de riesgo. 25 - 34 años	49
Gráfico 6 Identificación de situaciones de riesgo. 34 - 45 años	54
Gráfico 7 Identificación de situaciones de riesgo. 35-44 años	56
Gráfico 8 Identificación de situaciones de riesgo. 35 - 44 años	58
Gráfico 9 Identificación de situaciones de riesgo. Rango de edad de 45 a 54 años	61
Gráfico 10 Identificación de situaciones de riesgo. 45 - 54 años	65
Gráfico 11 Identificación de situaciones de riesgo. 45 - 54 años	67
Gráfico 12 Identificación de situaciones de riesgo. Más de 55 años	70
Gráfico 13 Identificación de situaciones de riesgo. Más de 55 años	72
Gráfico 14 Identificación de situaciones de riesgo. Más de 55 años	76
Gráfico 15	111
Gráfico 16	111
Gráfico 17	112
Gráfico 18	112
Gráfico 19	113
Gráfico 20	113
Gráfico 21	114
Gráfico 22	114
Gráfico 23	115
Gráfico 24	115
Gráfico 25	116
Gráfico 26	116

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN EN RIESGOS DEL
TRABAJO

TITULO:

“EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA RAMÓN BARBA NARANJO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA SECCION MATUTINA EN EL AÑO 2015. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”

Autor: AUGUSTO GERMÁNICO RODRÍGUEZ BALAREZO

Tutor: ING. MANUEL TORRES BASTIDAS

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación tiene como propósito la evaluación de los riesgos psicosociales a los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, Sección matutina, para dar respuesta a los constantes problemas de salud que se vienen presentando en los docentes, y con la elaboración de un Programa de Prevención, reducir los niveles de estrés y demás problemas de salud que se presenta en el personal docente de la institución. Para la realización de este trabajo de investigación, se elaboró la Matriz de Riesgos, implementada por el Ministerio de Trabajo; luego se aplicó al total de docentes el Cuestionario de Riesgos de Factores Psicosociales de Navarra; donde se investigó la realidad en la que efectúan su labor los docentes, la misma que fue efectuada en un día de labores diarias con lo que se logró una tasa de respuesta muy centrada a la realidad. Con los resultados obtenidos se logró conocer los puntos críticos que existe en la institución, como son: comunicación, responsabilidad, mobbing, cohesión de grupo. La finalidad del Programa de Prevención de Riesgos es evitar y disminuir las enfermedades de origen psicosomático; además de promover el bienestar en el sitio de trabajo, donde se establecen medidas preventivas, de control a los aspectos de alto riesgo. Con lo que se concluye que los factores de riesgo disminuirán al empezar la aplicación de este instrumento de apoyo.

Riesgo Psicosocial, desempeño, educación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

SCHOOLMASTER

TITLE:

Author: RODRÍGUEZ BALAREZO AUGUSTO GERMÁNICO

Tutor: ING. MANUEL TORRES

ABSTRACT

The following research has as purpose to evaluate the psychosocial risks to teachers of the Ramon Barba Naranjo Educative Unity in the Morning Section, in response to the continuing health problems that have been presented in teachers, and developing a program of prevention, to reduce the stress levels and other health problems presented in the staff of the institution. To carry out this research a Risk Matrix it has elaborate and implemented by the Ministry of Labour; then the Psychosocial Risk Factors questionnaire was applied to the total teachers; where the reality was researched in which teachers carry out their daily of work, it took place a routinnary day, with a response rate was achieved to the reality investigated. With the results it was possible to know the critical points that there is in the institution, such as: communication, responsibility, mobbing, and group cohesion. The purpose of Risk Prevention Program is to prevent and reduce psychosomatic diseases; and promote wellness in the workplace, where preventive measures are established to control high-risk aspects. Thus it concludes that the risk factors will decrease at the moment to start the implementation of this support tool.

Psychosocial risk, to perform, education.

INTRODUCCIÓN

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, los docentes no tienen las condiciones laborales apropiadas para cumplir con sus actividades; además, no se cumplen con preceptos esenciales psicosociales, lo que no aporta con el bienestar en general de los docentes, en las instalaciones donde se desempeñan no se ha tomado en cuenta las necesidades particulares, psíquicas, emocionales, de bienestar del personal; el trabajo a presión, las tensiones, los problemas familiares, sociales, económicos entre otros son los que producen daños en la salud física y emocional del docente.

El riesgo psicosocial se produce cuando hay demandas del trabajo que exceden los recursos que dispone el trabajador. Cuando existen muchas demandas y pocos recursos para afrontarlas, suele producirse un estado psicológico negativo en el trabajador que se puede manifestar de modos diversos como por ejemplo la insatisfacción laboral o el burnout (síndrome de quemarse por el trabajo).

Los docentes están expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo que aún son desconocidos por la mayoría de instituciones educativas, lo que provoca que sufran estrés laboral; por lo que es importante que se tenga presente analizar los principios psicosociales al momento de diseñar las condiciones óptimas de los puestos de trabajo, este problema no se ha tomado en cuenta por desconocimiento de la normativa legal vigente y son los que provocan enfermedades de tipo psicológico de acuerdo con las actividades que efectúan. El trato diario de estudiantes de diferentes edades, la atención a padres de familia, enfrentar nuevas disposiciones, adaptarse a las nuevas tecnologías, entre otras.

Las condiciones de trabajo no adecuadas que están afectando la salud del personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo; crece cada día provocando insatisfacción en el ejercicio de la labor docente, razón por la cual, se debe realizar la identificación de los factores de riesgo psicosocial y con esta información efectuar los controles y prevención de los mismos.

Según la OIT, 1986 las consecuencias de la no aplicación de normas de seguridad de los factores de riesgo psicosocial, recaen tanto sobre la salud de los docentes como en la institución; los que son provocados por: la mala utilización de las habilidades, la

sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (p. 5).

La mala organización en la institución, así como la inadecuada atención a los riesgos psicosociales provocan descontento, ansiedad, tensión, alteraciones musculo – esquelético, estrés entre otras; mismos que son considerados factores psicosociales de estrés. Con este punto de vista, los factores psicosociales de riesgo se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos adversos sobre la salud del docente. Con estos antecedentes es importante que el personal de la Institución empiece a tomar medidas oportunas para evitar problemas de salud y estrés laboral.

El contraste entre la situación familiar, salud, condiciones de trabajo, la no claridad en el desempeño en el contenido del trabajo, la autonomía temporal, la situación económica y social, carga mental, exigencias emocionales; además de los diferentes controles a lo que están sometidos los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, predispone a que los puestos de trabajo sean susceptibles a enfermedades psicosomáticas. Debido a esto la realización de este trabajo de investigación es de gran transcendencia, por lo que se elaboró un manual de prevención para este tipo de problemas.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación justifica su realización por la importancia de la prevención de enfermedades de origen psicosocial del trabajo que constantemente afectan a los docentes; y la identificación de los factores de riesgos psicosociales; es una de las actividades primordiales que se debe realizar para demostrar los riesgos a los que están sometidos los docentes; siendo este un factor de afectación a su integridad física y psíquica, por lo que se hace necesario dar la importancia a la Seguridad y Salud en el trabajo; además, es necesario dar cumplimiento a la normativa legal que consta en la legislación de nuestro país.

Se hace necesario que la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, establezca un programa de prevención de los factores de riesgos psicosociales, el mismo que permitirá a los docentes optimizar las acciones erróneas que realizan durante el desarrollo de sus actividades laborales, además esto permitirá que se mejore las condiciones subestándar en las instalaciones para reducir los factores de riesgo psicosocial y así obtener un ambiente laboral ideal en el ámbito emocional y psicológico lo que conlleva al bienestar del docente, de esta manera abra un beneficio social importante primero en el docente y su entorno, luego en el alumno que es nuestra razón de ser al tener un profesional con un equilibrio emocional adecuado, además económicamente, el estado ahorrara muchos recursos por enfermedades profesionales y ausentismo y para concluir el cumplimiento de la norma legal vigente permitirá proponer de parte del estado instituciones educativas de calidad.

Con lo antes expuesto, es necesario efectuar el presente trabajo, aplicar los conocimientos adquiridos en la Universidad Técnica de Cotopaxi, la experiencia adquirida durante varios años de actividad profesional, además la disponibilidad de la Autoridad máxima la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, que permitirá la realización de esta investigación.

OBJETO Y PROBLEMA

El objeto de investigación es realizar la evaluación de los Riesgos Psicosociales al que están expuestos los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo y su incidencia en el desempeño laboral durante el año 2015.

En estos últimos años el Estado ecuatoriano ha venido ejecutando cambios muy importantes dentro de los espacios estratégicos como la economía, salud, vivienda, con el único propósito de apuntalar una sociedad competitiva y transformarse en un país con proyección de desarrollo, poniendo principal énfasis uno de los campos más importantes para lograr este objetivo; que es la educación. Por lo que se han venido realizando cambios radicales y progresivos en tiempos cortos, medianos y largos, razón por la cual el personal docente al no estar preparado a enfrentar este nuevo modelo, ha producido un sinnúmero de problemas físicos y emocionales.

Actualmente en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo de la ciudad de Latacunga, sección matutina trabajan 79 maestros de los cuales 10 son a contrato y nombramiento provisional, quienes tienen que cumplir a más de actividades docentes en clase, ser profesores tutores de curso, coordinadores de clubes, comisiones permanentes, reuniones de área, planificaciones curriculares con cambios continuos, capacitaciones presenciales y online de lunes a viernes y sábados participación estudiantil, entre otros. Todo esto hace que el docente se encuentre en un proceso de estrés importante que día a día va deteriorando su salud; y a más de eso, despreocupándose de lo más importante que es el proceso docente en el aula ya que en ese mismo instante de su hora clase, estará realizando algún documento que presentar en los próximos minutos y además problemas de tipo familiar en casa ya que también en el hogar estará haciendo tareas pendientes, por lo que es importante realizar un estudio para buscar estrategias que permita reducir el estrés laboral docente generado por riesgos psicosociales.

CAMPO DE ACCIÓN

Este proyecto estará dentro del campo de Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos del Trabajo, con referencia a los riesgos psicosociales, a lo que están expuestos los docentes en su sitio de trabajo; además se diseñará un programa de prevención de riesgos. Para lo cual se hará uso de bibliografía disponible para el tema.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el riesgo psicosocial y comprobar su incidencia en el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo de la ciudad de Latacunga sección matutina en el año 2015.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar cuáles son los rangos de edad con alta incidencia del riesgo psicosocial en el Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, para prevenir y remediar los problemas de salud de carácter emocional en los docentes y de esta manera mejorar el rendimiento laboral.
2. Valorar desde una perspectiva práctica, los factores de riesgo psicosociales que aquejan la salud del personal docente en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo lo que conlleva a un mejor desempeño del docente.
3. Diseñar una propuesta de un programa de prevención de riesgos psicosociales en la institución, que contenga las normas preventivas para su aplicación permanente durante la ejecución de las actividades laborales de los docentes.

HIPÓTESIS

Los riesgos psicosociales inciden en el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo de la ciudad de Latacunga sección matutina.

SISTEMAS POR TAREAS POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación se describe el desarrollo de cada uno de los objetivos y la metodología utilizada en el proyecto:

Objetivo específico 1

- Determinación de los rangos de edad de los docentes con más alta incidencia de ser afectados con los factores de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.
- Revisión de bibliográfica de las principales causas de problemas de estrés en los trabajadores en general
- Identificación de los factores de riesgo psicosocial del personal que labora en la institución

Objetivo Específico 2

- Investigación de los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los docentes de la institución.
- Encuesta a los docentes para determinar los problemas psicosociales que están afectando al personal en sus actividades laborales
- Recopilación de la información mediante observación directa ya que no se cuenta con registros.
- Registro de los datos obtenidos a través de la encuesta.
- Verificación de hipótesis
- Análisis de los sucesos observados en escenarios reales

Objetivo específico 3

- Revisión bibliográfica sobre el método para diseñar el programa preventivo de riesgos psicosociales.
- Revisión documental y registros obtenidos.
- Diseño del programa de preventivo de factores de riesgo psicosocial
- Incorporación de los datos obtenidos en el manual de procedimientos.

Visión epistemológica de la investigación

Esta investigación se ubica en un modelo socio - crítico por ser parte de un análisis crítico de la realidad, aportando a mejorar de las condiciones de seguridad psicosocial y de salud laboral del personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.

Alcance

La metodología utilizada es la Investigación Descriptiva de Campo con el que se realizará el diagnóstico efectivo de la situación problemática del docente de la Unidad Educativa “Ramón Barba Naranjo” de la sección matutina; se llevará a cabo una indagación bibliográfica y documental, basada en la información existente a partir de la información recopilada, se diseñará un Programa de Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Limitaciones

La investigación de este problema no trata de realizar alguna modificación en el manejo administrativo institucional del personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, lo que se hará es elaborar un documento que sea un aporte con propuestas claras para aplicar en todo el personal con el objetivo de mejorar las condiciones laborales sin factores de riesgo psicosocial.

CAPÍTULO I

1. MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

1.1 Caracterización

Esta investigación se referirá a la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, presentes en las actividades laborales que se realizan en el Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, lo que establecerá medidas básicas de seguridad para evitar el estrés laboral y enfermedades profesionales.

En esta investigación se hace necesario tener una idea clara de los procesos, ambientes de trabajo, instalaciones, organización del trabajo, situación familiar, social, cultural y emocional, además familiarizarse con las actividades diarias que realizan los docentes durante la jornada de trabajo, mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, la información obtenida permitirá la elaboración de un Programa de Prevención de los factores de riesgo psicosociales, instrumento que contendrá normas básicas de prevención que servirán como guía durante el desarrollo de las actividades diarias; sin poner en riesgo la integridad física y emocional del personal.

Los objetivos de esta investigación muestran la importancia que tiene conocer los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes de esta institución educativa y la relevancia que tienen para el desempeño en sus puestos de trabajo, lo que incide de manera negativa a los docentes.

La identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial serán el soporte para la toma de medidas preventivas, correctivas y que se serán aprovechadas por el personal de la institución con la ayuda de un programa preventivo. Así se permitirá que el personal docente optimice las acciones que provoquen riesgo y que se ejecutan diariamente en su puesto de trabajo. Además esta actividad permitirá que se corrija las condiciones subestándar en la institución lo que disminuirá los factores de riesgo psicosocial y así conseguir un entorno de trabajo que tenga buenas condiciones en el ámbito emocional y psicológico, lo que permitirá mejorar el rendimiento en sus actividades.

- **Utilidad Práctica**

El documento es utilizado como manual de aplicación en los docentes del Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, valorando las características técnicas del puesto de trabajo estudiado y normas de seguridad para su observancia.

- **Utilidad Metodológica**

Esta investigación involucra aspectos técnicos, analizados y razonados por especialistas en el área para que sea aplicable al lugar de trabajo y sea claro lenguaje y fácil adaptación al medio.

- **Novedad Científica**

Esta investigación reconoce una serie de desequilibrios emocionales, fisiológicos, de comportamiento y cognitivas, a ciertos aspectos desfavorables de la organización o el entorno laboral reflejados en un estado de altos valores de estrés y de ansiedad, con el usual efecto de imposibilidad de resolver problemas que siempre están presentes en el sitio de trabajo. Investigaciones relacionadas a riesgos psicosociales en el sitio de trabajo no se ha encontrado en Universidades del Ecuador.

- **Factibilidad**

En esta investigación se utilizará un método psicosocial de características idóneas al entorno y con tecnologías fáciles de aplicar, este método permite el desarrollo de potencialidades del investigador con la opción de realizar el análisis crítico en campo y la aplicación de la teoría de evaluación de riesgo psicosocial para la ejecución de este proyecto de investigación.

- **Relevancia Social**

Esta investigación aminora los problemas de índole psicosomáticos ocasionados por el desinterés de los causales de estrés, en la mayoría de los casos por el desconocimiento de los mismos, los que perjudican físicamente a los docentes del Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, además afectan indirectamente a las personas que tienen relación con la organización, (estudiantes, padres de familia, compañeros, familiares, entre otros). Los resultados de la evaluación y de las medidas de control es uno de los primeros datos científicos sobre el tema en nuestro país y es utilizado para elaborar un módulo de prevención de riesgos.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Origen del Riesgo Psicosocial

(Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente, 2006), lo define así:

“El trabajo es un área muy importante en la vida de la gente, El trabajo remunerado nos permite sufragar nuestros gastos, planificar y organizar la vida en sentido amplio y desarrollarnos como individuos; además de ser un aspecto central en la organización de las sociedades desarrolladas”. (p. 15)

Siempre se ha dicho que trabajar es la base de la sociedad; este criterio varía dependiendo de la persona, puesto de trabajo, condiciones del trabajo, entre otros, los que pueden producir efectos positivos o negativos en el trabajador, situación que repercute en la eficiencia del trabajo desempeñado y en la salud del mismo.

El trabajo tiene un valor incalculable en la salud emocional de una persona, además le brinda estatus, bienestar económico y social; le da la oportunidad para ejercer sus aptitudes, ampliar sus conocimientos, así como lograr otros nuevos; orientándose hacia ciertas metas, y le da apoyo en el ámbito social, laboral y familiar; lo que le obliga al trabajador a tener una estructura óptima de su tiempo. El trabajo le da estabilidad financiera, lo que le permite atender sus necesidades básicas. Así pues, la satisfacción, salud y bienestar en la vida están intrínsecamente vinculados con el trabajo y la profesión. Debe concederse a los aspectos positivos del trabajo la atención que merecen.

Lo ideal es que el trabajador realice su trabajo en condiciones de bienestar físico y emocional, es en ese momento en el que el trabajador cumple a satisfacción su trabajo.

El trabajador al ejecutar su jornada laboral se ve expuesto a los factores de riesgo psicosocial que pueden ocasionar daños en la salud de la persona, como estrés, ansiedad, dolencias músculo-esquelético, depresión, hipertensión, dolencias de tipo somático, entre otras. Situación que repercutirá en su desempeño.

En resumen:

Tabla 1 Beneficios y riesgos del trabajo

BENEFICIOS DEL TRABAJO PARA LA SALUD	RIESGOS PARA LA SALUD PRODUCIDOS POR EL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none">▪ Buenas condiciones de seguridad▪ Tener autonomía y responsabilidad proporcional a la capacidad que se tiene.▪ Formación suficiente.▪ Trato personal y profesional digno.▪ Todo ello es fuente de bienestar, satisfacción en el trabajo y por tanto de salud	<ul style="list-style-type: none">▪ Las malas condiciones de trabajo, en general.▪ Los accidentes.▪ Situaciones de riesgo diversas: errores, incidentes, averías, defectos de calidad.▪ Las enfermedades profesionales.

Fuente: Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. 2006

1.2.2 Definición de los Riesgos Psicosociales

OIT, 1986 define el riesgo psicosocial de la siguiente manera:

“Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias”.

Los riesgos psicosociales en el trabajo es una situación que proviene de la mala organización del trabajo, problema que llega a afectar a la salud del trabajador y que pueden desencadenar en una enfermedad en la persona. Los riesgos psicosociales son eventos en el lugar de trabajo que por lo general dañan la salud en el trabajador, aunque también depende de cada trabajador, los efectos puedan ser diversos.

1.2.3 Factores de riesgo psicosocial

1.2.3.1 Concepto

(Oficina Internacional del Trabajo, 1984), en su libro da el siguiente concepto:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones 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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (p. 12)

1.2.3.2 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Según la (Oficina Internacional del Trabajo, 1984) indica que la interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determina, por una parte, por sus condiciones de trabajo y por otra parte, por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general. Los valores y limitaciones humanas que determinan el éxito de la interacción estén fundados en las características generales psicológicas y biológicas del individuo, así como en las peculiaridades individuales y el contexto social. (p.14)

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en armonía, el trabajo da sentimientos de confianza en sí mismo, mejora la salud, la persona encuentra motivación, mejora la capacidad y calidad en el trabajo y la satisfacción general. Cuando existe un desequilibrio entre las oportunidades y los requerimientos ambientales y las necesidades, aptitudes y esperanzas del individuo en su trabajo, se producen reacciones inesperadas. Cuando el trabajador no se adapta, sus necesidades no están satisfechas o cuando se tiene trabajo a presión, el individuo actúa con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento. Los resultados dependen de las habilidades, aptitudes del individuo para enfrentar las situaciones difíciles de la vida y para controlar las señales previas de las consecuencias. De acuerdo con esto; en estos casos, cuando hay una exposición a la misma situación estresante, dentro de límites razonables, la persona podrá salir sin problemas y mantenerse sano, mientras que otro manifestará daños en la salud.

Gráfico 1 Factores Psicosociales en el trabajo



Fuente: Oficina Internacional del trabajo, 1984

1.2.3.3 Riesgos psicosociales en los docentes

(Extremera, Rey, & Pena, 2010), en su artículo indica que de acuerdo a los informes de la Organización Mundial de la Salud acerca de la necesidad de calidad de vida en el trabajo han puesto en evidencia la relevancia del estrés laboral como un problema de salud pública (World Health Organization, 2002). El estrés, sus enfermedades y síntomas asociados provocan múltiples efectos económicos, personales, sociales y económicos. Las principales consecuencias tienen que ver con el absentismo, costes sanitarios y déficit en la calidad del servicio prestado (Harnois y Gabriel, 2000). Dentro de los grupos de riesgo, la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo (De Heus y Diekstra, 1999). En muchos casos, el estrés laboral crónico origina la aparición del síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout, además puede aparecer toda una serie de sintomatología física o psicósomática concomitante asociada al estrés laboral crónico (Freudenberger, 1974). En general, el estrés laboral crónico supone un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por agotamiento emocional, distrés, ansiedad, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo, y que aparece en personas que no sufren otras alteraciones patológicas (Schaufeli y Enzmann, 1998). Las demandas y exigencias no solo académicas o burocráticas sino también emocionales junto con limitados recursos personales y/o

materiales para afrontarlos pueden producir este estado psicológico negativo en el docente.

El apareamiento del estrés laboral dentro del contexto educativo son múltiples, incluyéndose aspectos a nivel organizacional (conflictos con compañeros, escasez de recursos materiales, espaciales o personales; falta de reconocimiento social del docente); de tareas (ambigüedad y conflicto de rol, presiones de tiempo, ratio excesiva profesor-alumno; atención a la diversidad); a nivel interpersonal (falta de motivación de los estudiantes, conductas **disruptivas**, padres pocos comprensivos o colaboradores) o personales (expectativas laborales no cumplidas; autoestima, introversión) (Schaufeli, 2005). En cuanto a las implicaciones negativas para la salud, (Moriana y Herruzo 2004), en revisiones sobre las consecuencias del burnout para los profesionales docentes, destacan diversos estudios en población anglosajona en los que se apuntan como principales síntomas asociados al estrés entre el profesorado la incapacidad para desconectarse del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la vulnerabilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, y aumento de enfermedades virales y respiratorias. Estos síntomas, a su vez, se relacionan en numerosas ocasiones con el consumo y abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Maslach y Jackson, 1981). En España, el observatorio permanente de riesgos psicosociales de la UGT, en su último estudio pone de manifiesto que las alteraciones de la voz, las enfermedades infecciosas, las lesiones musculoesqueléticas, las intervenciones quirúrgicas y finalmente los problemas psiquiátricos (ansiedad, estrés y depresión) son los más frecuentes entre esta población (FETE-UGT, 2006). Incluso, se afirma que la incidencia real de problemas psiquiátricos sería aún mayor, casi el doble, ya que hay numerosos problemas psiquiátricos que se presentan como problemas físicos. (p. 43 – 44).

1.2.3.4 Medio ambiente físico de trabajo

(Organización Mundial de la Salud, 1988), refiere que en las encuestas sobre las condiciones de trabajo realizadas respecto de diferentes grupos profesionales, los trabajadores mencionan frecuentemente el ruido y las condiciones térmicas, las vibraciones y los agentes químicos son consideradas a menudo como las peores causas de estrés. En una encuesta relativa al personal de oficina llevada a cabo en Finlandia, el

52 por ciento de las respuestas mencionan el ruido como factor moderadamente nocivo, y el 47 por ciento de los entrevistados formulan la misma opinión respecto de las condiciones térmicas en el lugar de trabajo (Koskela y colaboradores, 1973).

Muchos estudios confirman que la salud física peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona por una combinación de factores que exponen a riesgos físicos y mentales (Cox, 1980). Esto incluye, por ejemplo, a las fábricas en las cuales los niveles del ruido son elevados y donde las tareas se repiten continuamente al ritmo de la línea de montaje y los trabajadores tienen muy pocas oportunidades de comunicarse entre ellos

Dependiendo de la actividad que se desempeñe, aumentan los factores de riesgo, como el de buzo, policía, minero, soldado, guardián, bombero, pescador, entre otros. Frecuentemente el estrés creado por los riesgos latentes de estas profesiones se reduce mucho cuando el trabajador sabe que ha recibido una capacitación apropiada y está preparado para hacer frente a cualquier problema que se le presente al momento de desempeñar su tarea. (p. 14).

1.2.3.5 Factores propios de la tarea

(Oficina Internacional del Trabajo, 1984), indica que la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo (Cooper y Marshall, 1976 y 1978; Kasl, 1973). Se ha señalado una relación entre la sobrecarga cuantitativa de trabajo y el consumo de tabaco. Basándose en una muestra de 1 500 asalariados, French y Caplan (1973) y Kroes y colaboradores (1974) constatan que una sobrecarga de trabajo produce síntomas de estrés, como la pérdida del respeto hacia sí mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en la bebida.

La relación entre el trabajo monótono, repetitivo, realizado en un entorno poco estimulante propio de las grandes empresas de producción y diferentes categorías de dolencias orgánicas, trastornos fisiológicos y músculo – esqueléticos son la consecuencia del tedio y de la falta de motivación en sus actividades laborales. (p. 15)

1.2.3.6 **Organización del tiempo de trabajo**

De acuerdo a la (Oficina Internacional del TRabajo, 1984), la duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructuran la forma de vida da la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población. Evidentemente, esto también repercute en la salud. (p.16)

El trabajo por turnos rotativos altera los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, metabolismo, niveles de azúcar en la sangre, trabajo intelectual y la motivación en el trabajo. Las secuelas pueden manifestarse durante al dormir, en la forma de alimentación, la vida familiar y las actividades sociales. Según un estudio sobre los controladores de tráfico aéreo (Cobb y Rose, 1973) se comprobó que había entre ellos cuatro veces más casos de hipertensión, y también más casos de diabetes y úlceras gástricas, que en un grupo de control de personal aeronáutico con menos responsabilidades. Si bien otros factores de tensión eran importantes en la incidencia de estos problemas de salud relacionados con el estrés, quedó demostrado que la causa principal del estrés era el trabajo por turnos.

El trabajo por turnos se hace menos estresante cuando los horarios de trabajo se organizan eficientemente y los trabajadores reciben diferentes tipos de ayuda social, las condiciones a la participación social son un problema común entre el personal que trabaja por turnos.

1.2.3.7 **Modalidades de la gestión y del funcionamiento de la empresa**

(Oficina Internacional del TRabajo, 1984), refiere que cuando las tareas son delegadas al trabajador es ambigua (por falta de claridad del contenido de la tarea), cuando es contradictoria entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia), esta situación puede ser en sí causa principal de estrés. Se ha señalado que una función ambigua o contradictoria puede ocasionar trastornos cardiovasculares. El personal de dirección, los empleados de oficina y los trabajadores intelectuales están especialmente expuestos al estrés causado por la ambigüedad de su cargo. (p. 17).

La función contradictoria con respecto a las actitudes personales varía mucho y dependen de la personalidad del trabajador. Tener la responsabilidad de la seguridad de terceros puede llegar a ser una causa de estrés profesional; además, el estrés físico está estrechamente vinculado con la edad y el grado de responsabilidad; cuanto más elevados

son el uno y el otro, mayor es el riesgo de diagnosticar factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares.

1.2.3.8 **Participación de los trabajadores**

De acuerdo a la (Oficina Internacional del TRabajo, 1984) indica que diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su políticas general, la falta de una auténtica consulta, la no participación en la toma de decisiones la limitación de la iniciativa, entre otras, son un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores. Kroes y colaboradores (1974), así como French y Caplan (1973), indican que un alto nivel de participación en los diferentes procesos de la institución contribuye a un aumento de la productividad, a un mejor rendimiento, a un grado menor de inestabilidad de la mano de obra y a una disminución de las enfermedades físicas y mentales (así como de ciertos trastornos del comportamiento causados por el estrés, como el alcoholismo, tabaquismo o drogadicción). (p. 17)

1.2.3.9 **Relaciones en el medio de trabajo**

De acuerdo a la (Oficina Internacional del TRabajo, 1984), donde refiere que se ha establecido una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos (Payne, 1980). Cuando en un grupo la repartición de las funciones no es clara, esta ambigüedad puede acelerar el deterioro de las relaciones entre sus miembros, creándose así riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo. Por otra parte, Caplan y sus colaboradores (1975) observan que las tensiones profesionales se atenúan cuando el trabajador se siente apoyado social y profesionalmente por sus compañeros; este factor también interviene en los efectos del estrés profesional, en las funciones fisiológicas o en el hábito del tabaquismo. (p.18)

1.2.3.10 **Introducción de cambios en el lugar de trabajo**

La globalización ha obligado a las instituciones de cualquier tipo para mantener su subsistencia y bienestar económico, a cambiar su forma y manera de producción. Todos los sectores económicos, industriales, educativos, entre otros; se ven involucrados en la

evolución que brinda mejoras a los sistemas anteriores hecho que produce consecuencias sobre los factores psicosociales en los empleados.

Según la (Oficina Internacional del Trabajo, 1984) refiere que entre los errores comunes pueden citarse:

- a. Los cambios que no se preparan tecnológica ni psicológicamente. Los trabajadores no reciben información ni formación anticipadas y adecuadas;
- b. los nuevos métodos que no evalúan los costos humanos y no se conciben según los principios ergonómicos en la etapa de su planificación;
- c. las medidas de apoyo que no se aplican suficientemente cuando se introducen cambios en el trabajo, como por ejemplo, una nueva tecnología. Es necesario desplegar esfuerzos para reducir o amortiguar el impacto de las nuevas tecnologías en los trabajadores afectados mediante una nueva formación que tal vez mejore su situación profesional. Para los trabajadores de edad, deberían trazarse planes de jubilación. Habría que ofrecer oportunidades apropiadas a los trabajadores. (p. 18).

1.2.3.11 **Cambios tecnológicos.**

La tecnificación industrial provoca problemas que afectan la salud en el trabajo, esencialmente por razones psicosociales. Se puede citar el problema de los trabajadores de regiones agrícolas, ganaderas y rurales, los trabajadores tienen que lidiar con el cambio de costumbres y tradiciones; además adaptarse a nuevos estilos de vida, lo que los afecta por su falta de capacitación y formación. Salir de su zona de confort, la exposición al cambio, las nuevas perspectivas de mejorar la situación económica y la rapidez con que estos cambios se producen, provocan en los trabajadores en problemas de desadaptación, estrés, ansiedad, situaciones que desencadenan en riesgos para la salud. Vivir en condiciones no adecuadas solo por la cercanía al lugar de trabajo, y con desarraigo familiar. Además problemas como deudas, alcoholismo afectan más sus vidas.

1.2.3.12 **Introducción de las nuevas tecnologías**

(Oficina Internacional del Trabajo, 1984), señala que la industrialización acarrea problemas relacionados con la salud en el trabajo, especialmente por razones psicosociales. Entre los más importantes puede citarse el problema de los trabajadores

provenientes de regiones agrícolas y rurales, con todos sus valores y creencias, y su adaptación a la nueva forma de vida, a lo que se suma la falta de formación. El abandono de una forma tradicional de vida en un ambiente conocido, la exposición al cambio, la posibilidad de ganar más y la rapidez con que estos cambios se producen tienden a precipitar a los trabajadores en problemas de desadaptación. Sucede también que muchos se ven forzados a vivir en condiciones insalubres, como las de las barriadas o villas de miseria alrededor de las fábricas, y separados de sus familias, que quedaron en sus aldeas de origen. El endeudamiento, el juego y el alcoholismo complican sus vidas. La tasa de suicidio entre estos trabajadores tiende a ser más elevada, un indicador importante de este serio problema de ajuste y adaptación al cambio. En realidad, estos problemas psicosociales relacionados con la industrialización son muy similares a aquellos que experimentaron los países industrializados en sus tempranas etapas de desarrollo. (p. 19).

Tomando como base este tema, se puede acotar que en el campo de la docencia ha afectado de mayor manera el uso de las nuevas tecnologías debido a que gran parte de los docentes en su período de estudios no tuvo la oportunidad de aprender a utilizar computadoras, debido a que en el país no existían esas tecnologías y ni siquiera era parte del pensum de estudios. Razón por lo que esto es causa de gran estrés y ansiedad en los docentes, especialmente en los de mayor edad.

1.2.3.13 **Otros factores**

(Oficina Internacional del Trabajo, 1984), indica que el desempleo y el subempleo están aparentemente relacionados con los factores psicosociales en el trabajo. En muchos países industrializados la situación del empleo se ha deteriorado en los años recientes. El desempleo aumentó también en algunos países en desarrollo. La inestabilidad en el empleo afecta el bienestar de los trabajadores que estén dispuestos a aceptar trabajar en condiciones bastante precarias. A menudo están sujetos a largas horas de duro trabajo con una muy baja calidad de las tareas. El temor de perder fácilmente el trabajo se añade a las tensiones vinculadas con éste. Debe señalarse que las condiciones precarias, la inseguridad en el empleo, la familia numerosa, la alimentación deficiente, todas ellas frecuentemente combinadas, colocan al trabajador en una posición débil para enfrentar esta pesada carga. (p. 20).

1.2.4 Los factores del entorno objetivo

De acuerdo al (Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales, 2006) se destacan los siguientes grupos de factores:

1.2.4.1 Ambiente físico para la prestación de servicios

Se refiere a los factores del medio ambiente físico del trabajo, del entorno del trabajador y que puede incluir en su confort o discomfort; entre ellos tenemos:

- **Iluminación** en oficinas y sitios de trabajo es un factor importante para la ejecución de la tarea. Cuando la iluminación es adecuada se puede distinguir claramente, colores, formas, relieves, actividad que no debe ocasionar fatiga. La mala iluminación causa fatiga visual, lo que produce reducción en el rendimiento visual, lo que por consiguiente producirá tensión y ansiedad en el empleado.

“La iluminación puede ser fuente importante de satisfacción o insatisfacción para el trabajador, así como de sufrimiento físico y psíquico”. (p. 15)

- **El ruido** es considerado uno de los problemas más comunes del ambiente físico de trabajo, que afecta a casi todos los trabajadores, lo que les provoca molestias. También tiene efectos fisiológicos como: pérdida de la audición, efectos cardiovasculares, insomnio, comportamiento de la persona. Lo repercute de manera negativa no solo en el rendimiento sino también en el comportamiento con los compañeros de trabajo.
- **El ambiente térmico** proporciona bienestar cuando: las condiciones ambientales, actividad física y el tipo de ropa. El confort térmico está determinado por: la temperatura del aire, la temperatura relativa media, la humedad relativa y la velocidad del aire. La temperatura del cuerpo debe mantenerse alrededor de los 37°C, para lo que se debe mantener un equilibrio entre la producción y la pérdida de calor corporal. Hay que tomar en cuenta que las personas expuestas a condiciones térmicas extremas causan pérdida de rendimiento laboral, acotando que el malestar térmico es un factor que origina estrés laboral.

- **Cuando el espacio de trabajo** es reducido y el trabajador tiene que mantener una posición fija durante la jornada, además de producir trastornos músculo – esqueléticos, también genera estrés. (p. 15 – 16)

1.2.4.2 Aspectos de la organización de trabajo

El (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2006) indica que a estructura de la organización influye en las tareas del trabajador. La estructura y forma de actuar de la institución incide en la salud y bienestar de los trabajadores en especial cuando implica reconocimiento y motivación o también deterioro de las condiciones de trabajo, malas relaciones familiares, trabajo a presión, falta de incentivos. Lo que crea un ambiente de trabajo apropiado u hostil, lo que provoca un equilibrio biológico, psicológico, fisiológico, social, salud o podría ser todo lo contrario.

Entre los factores de este grupo destacan:

El modelo de relaciones laborales de una empresa para afrontar los cambios en el ambiente laboral tiene afectación en el clima socio-laboral que existe en la institución. Por lo que se debe conocer las siguientes circunstancias:

- Tasa de temporalidad en el conjunto de la empresa
- Niveles de externalización de relaciones de trabajo
- Tamaño de las empresas
- Grado de flexibilidad, precariedad de la función
- Expectativas de la carrera profesional

Cultura de la gestión del recurso humano

Los estilos de mando y dirección favorecen la manifestación de riesgos, mientras que otros los neutralizan. Entre los primeros están los modelos de “dirección pasiva” en los que la empresa mantiene un control descuidado y no prevé conflictos, tensiones y otro tipo de problemas; los de tipo “paternalista” donde existen intereses personales, pero no participan los trabajadores involucrados sino que hay actuación directa del jefe, que aparece como el “hombre bueno”; los autoritarios que provocan más conflictos por la poca comunicación, participación y transparencia de la empresa. En cambio se reduce la posibilidad de que aparezcan riesgos psicosociales, o por lo menos facilitan su control, cuando el modelo de dirección se basa en la transparencia de situaciones y existe buena

comunicación entre los trabajadores y las autoridades. Con este estilo de mando se valora el trabajo y al individuo.

El papel en la organización de cada individuo es el conjunto de expectativas que se tienen del puesto de trabajo. Si las funciones no están bien definidas puede producir: Ambigüedad del rol; donde la situación que vive el trabajador al no tener los puntos de referencia, no son adecuados, está incompleta, puede ser mal interpretada o cambiante, lo que dificulta la realización de su trabajo. El conflicto de rol, ocurre cuando hay exigencias en el trabajo, que son inadecuados o incompatibles para hacerlo. Lo que produce insatisfacción, disminuye la implicación con el trabajo y baja el rendimiento laboral, así como ansiedad, temor y estrés.

La comunicación y relaciones interpersonales, con los compañeros o personas externas, son elementos importantes para el individuo. Son facetas del ser social; por lo tanto, se puede llevar a cabo proyectos de cualquier tipo con otras personas. Los instrumentos usados para la ejecución del trabajo son un factor que llegaría a impedir la comunicación. Toda empresa tiene dos tipos de comunicación: La formal que es dada por la propia institución; y la informal, que es la que aparece de manera espontánea.

La relación del trabajador con terceras personas (clientes, usuarios, padres de familia, estudiantes, entre otros), afecta en la salud de los trabajadores por la sobrecarga emocional que implica, ya que puede ser afectado psíquica y físicamente por estos. (p. 17 – 18).

1.2.5 Contenido De Las Tareas

CONDICIONES Y SISTEMAS DE TRABAJO

De acuerdo al (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2006) El último grupo de factores que originan riesgos de origen psicosocial se refiere al contenido de la tarea o prestación de servicio de cada trabajador. Los factores más relevantes en este grupo son:

La carga de trabajo es el esfuerzo que se realiza para desarrollar la actividad laboral. Toda labor necesita esfuerzo físico y psíquico y es de acuerdo al puesto de trabajo. Cuando estas actividades sobrepasan las posibilidades del trabajador se produce ansiedad, desgaste, sobrecarga y fatiga, lo que ocasiona problemas en la salud y la seguridad del trabajador.

En lo referente a la carga mental, se entiende que es fundamental para la ejecución de la tarea, y se presentan problemas en esta área por los siguientes casos:

- **Infracarga o subcarga:** cuando las capacidades del trabajador exceden los requerimientos al realizar la tarea.
- **Sobrecarga** es el exceso de carga de trabajo que llega a superar las capacidades del trabajador.

En el análisis de la carga mental se debe considerar:

- Cantidad y complejidad de la información que se debe tratar.
- Cantidad de tiempo que se dispone en tener el ritmo de trabajo, y la cantidad de tiempo que se debe mantener la actividad.
- Aspectos fisiológicos es la capacidad de respuesta de cada persona que depende de la edad, sexo, actitud, personalidad, carácter, costumbres.

El margen de autonomía o control del trabajador es cuando se puede decidir acerca de todos los aspectos relacionados en la jornada laboral, como: orden de las tareas, métodos, tiempos, ritmos, pausas, horarios, vacaciones, objetivos, normas.

Cuando el ritmo y el método de trabajo son impuestos, así como las herramientas y el orden de las tareas, el trabajador tiene poco control y muchas exigencias, lo que ocasiona una fuerte presión, lo que provoca estrés, acoso. Lo que se relaciona con el elevado nivel de enfermedades emocionales en el personal, debido a tareas repetitivas, ritmos exigidos, sin capacidad de decisión.

La autonomía temporal es la posibilidad que el trabajador tiene de acelerar o retrasar su trabajo, sin causar problemas en la producción, lo que puede evitar a que aparezca la fatiga.

La presión de los ritmos de trabajo, “ritmos de trabajo”, es la frecuencia y la velocidad de movimientos de trabajo que se necesita para cumplir la tarea; asimismo, para la ejecución de estas actividades también puede haber presiones por niveles jerárquicos. En esta situación los trabajadores empiezan a presentar estrés, fatiga, tensión, baja autoestima, nerviosismo; lo que desemboca en problemas serios en la salud del trabajador.

La monotonía y repetitividad depende del el número de operaciones que tiene la actividad, y el número de veces que la tarea se realiza durante la jornada laboral. La relación que existe entre el trabajo monótono y repetitivo, además que se efectúa en un ambiente poco estimulante, son el origen de afecciones orgánicas, trastornos músculo – esqueléticos, problemas fisiológicos entre otras enfermedades.

Trabajo con turnos rotativos y nocturno, los trabajos a turnos rotativos se realiza sucesivamente entre los trabajadores, este ritmo puede ser continuo o discontinuo, donde el trabajador presta sus servicios a horas diferentes. En cambio el trabajo nocturno es el que se da entre las 22h00 y las 06h00; donde es considerado trabajador nocturno al que invierte no menos de tres horas de su jornada diaria o al menos una tercera parte de la jornada anual con trabajo nocturno. Con estos horarios de jornada laboral el trabajador ve afectada su vida en el aspecto socio – familiar, biológico, laboral; las repercusiones en la salud del trabajador son trastornos del sueño, irritabilidad, dolores de cabeza, fatiga, apatía, y que puede llegar a crear adicciones como el alcoholismo.

Las conductas violentas o abusivas, existen varias formas de abuso como abuso verbal, lenguaje corporal agresivo, acoso; situaciones que son consideradas como estresoras u hostiles. (p. 18 – 21).

1.2.6 La Dimensión Individual

FACTORES SUBJETIVOS

(Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales, 2006), indica que los trabajadores perciben de distinta manera los factores objetivos: ambientales, organizativos, condiciones de la tarea; lo que para unos puede ser perturbador, otro empleado puede sentirlo normal. Con lo que se determina que una misma presión objetiva puede generar diferentes reacciones.

Estas reacciones dependerán de diferentes factores, entre los que se mencionan:

- a. Características de la personalidad del trabajador, donde aparecen unas más proclives que otras a los efectos de los factores psicosociales,
- b. Variables individuales del carácter, edad, sexo, cultura, entre otros,
- c. Experiencias personales, profesional, trayectoria de cada trabajador, y sus expectativas personales,
- d. Estados biológicos, hábitos de consumo, estilo de vida,
- e. Responsabilidad y cargas familiares.

Se ha determinado que un mismo trabajador puede afrontar situaciones peligrosas para su salud. No simplemente en el campo organizativo, sino en todas las situaciones que tiene que tener en su vida laboral es importante, pues de acuerdo a las situaciones personales,

profesionales, sociales, culturales, llegan a cambiar la percepción y capacidad de respuesta ante la misma carga de trabajo. (p. 22).

1.2.7 Dimensión Social

EL ENTORNO RELACIONAL EXTERNO

(Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2006), indica que el factor individual se refiere a la necesidad de atender un tercer aspecto en los riesgos psicosociales, que en muchos casos no es considerada por lo tanto no se prevén medidas de prevención en las instituciones. Esta dimensión se refiere al aspecto “social” del problema, que abarca situaciones y relaciones sociales que alteran la vida personal y profesional del empleado, entre estos factores se tienen:

- a. El ambiente social un ejemplo es cuando la empresa tiene agentes amenazantes.
- b. La carga familiar refiere a que el trabajo reproductivo tiene gran dimensión social como el productivo, pero no se le da tanta importancia como este. Existe desigualdad social al ser la mujer la cumple esta función masivamente.

“Todos estos factores reaccionan entre sí y repercuten en el clima socio-laboral de la empresa y sobre la salud de los trabajadores”. (p 22 – 23).

1.3 Consecuencias Del Estrés Laboral

(Mansilla & Favieres), en su libro explica que se ha afirmado que el estrés aumenta la vulnerabilidad a infecciones, enfermedades autoinmunes y gastrointestinales, fatiga crónica, enfermedades crónicas como la hipertensión, diabetes, depresión o alteraciones cognitivas (Leza, 2005; Blackmore y otros, 2007). Por lo que se hace necesario especificar las consecuencias para el trabajador y para la organización. (p. 50).

1.3.1 Consecuencias para el trabajador

(Mansilla & Favieres), refiere que el trabajador con estrés laboral tiene manifestaciones externas a nivel motor y de conducta como: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación en la actuación, impulsos emocionales, voz entrecortada, falta o exceso de apetito, conducta no apropiada, risa nerviosa, bostezos frecuentes.

1.3.2 Consecuencias físicas

(Mansilla & Favieres), indica que las alteraciones que pueden ser la consecuencia de la inadaptación del organismo ante los factores estresantes laborales pueden ser:

Tabla 2 Consecuencias físicas de la inadaptación en el trabajo

Trastornos gastrointestinales	Nauseas, úlcera, intestino irritable, aerofagia, digestiones lentas, hiperacidez gástrica, constipación y pérdida de apetito.
Trastornos cardiovasculares	Hipertensión arterial, enfermedades coronarias, dolores de cabeza, colapsos cardíacos.
Trastornos respiratorios	Asma, hiperventilación, opresión en la caja torácica, bronquitis, rinitis.
Trastornos endócrinos	Anorexia, hipoglucemia, descompensación de la diabetes, trastornos de la tiroides, obesidad.
Trastornos dermatológicos	Prurito, urticaria, acné, trastornos circulatorios cutáneos, dermatitis, sudoración excesiva, alopecia, tricotilmanía
Trastornos musculo – esqueléticos	Tics, calambres, contracturas, rigidez, dolores musculares, alteraciones en los reflejos musculares, dolor de espalda, artritis reumatoidea.
Trastornos genitourinarios	Trastornos de la menstruación, contracciones dolorosas de la vagina, micciones difíciles y ciertos casos de disfunción sexual.
Trastornos sistema nervioso	Perdida de fuerzas, neuritis, somnolencia, insomnio, fatiga
Trastornos de los sentidos	Conjuntivitis, trastornos sensoriales, sensación de ardor en los ojos
Otros	Cefaleas, dolor crónico, trastornos inmunológicos.

Fuente: Germánico Rodríguez, 2015

1.3.3 Consecuencias psíquicas

Vega Sofía en la NTP 604 afirma que en diversos países industrializados se han encontrado evidencias que confirman la hipótesis de la tensión psicológica: mayor riesgo de un pobre bienestar psicológico en trabajos con altas demandas y bajo control, traducido en distintos tipos de efectos (síntomas depresivos, agotamiento o fatiga psicológica, insatisfacción laboral, consumo de píldoras, presentismo y absentismo).

Apoyo social adecuado, la variedad en el trabajo y la oportunidad de utilizar las propias capacidades parecen resultar protectoras contra el absentismo de corta duración por enfermedad psiquiátrica, mientras que las altas demandas (incluyendo aspectos como tareas conflictivas, sobrecarga de trabajo, conflicto de roles y elevado ritmo) son un factor de riesgo para futuros trastornos. Se ha notado que existe un efecto diferencial, ya que los síntomas de "cansancio", o simples sensaciones de "sentirse estresado" aparecen más cuando se está expuesto a elevadas demandas psicológicas, y son relativamente frecuentes en ejecutivos y profesionales. En cambio, síntomas más serios de tensión (depresión, pérdida de autoestima, enfermedad física) están más fuertemente asociados con una escasa posibilidad de tomar decisiones, un problema de los trabajadores de bajo estatus.

Tener apoyo social podría tener un equilibrado efecto protector en la salud mental y el absentismo de corta duración originado de esta causa, lo que afecta directamente a la dirección y organización del trabajo: dedicar atención al apoyo que los supervisores prestan a los trabajadores probablemente mejora la salud mental y reduce los índices de absentismo por enfermedad, y por tanto conduciría a un aumento general de la productividad. (Pág. 3)

El estrés y la ansiedad laboral originan problemas para la salud de los trabajadores y el ambiente social, impide el desarrollo de la creatividad, baja autoestima y el desarrollo personal. (INSHT, 2001).

Entre los efectos negativos producidos por el estrés están: ansiedad, depresión, preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, falta de concentración, falta de control, desorientación, falta de atención, olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, y consumo de tóxicos, alcoholismo, drogadicción, tabaquismo. (p. 4)

1.4 Campo Legal

Cumplimiento legal.- las empresas e instituciones están obligadas a cumplir con los siguientes requerimientos:

- Decisión 584 artículo 1 literal m en cuanto al conocimiento de las enfermedades profesionales.
- Resolución 957 de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1, en cuanto a prevención de riesgos
- Decreto ejecutivo 2393 artículo 11 literal 2 en cuanto a la obligación del empresario para adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores.
- Decisión 584 artículo 2 literal h en cuanto al aseguramiento de los riesgos profesionales.
- Decreto ejecutivo 2393 capítulo III artículo 11 en cuanto a la obligación del empresario para evitar trastornos físicos en el trabajador.
- Constitución de la República del Ecuador

1.5 Hipótesis Y Determinación De Variables

Los riesgos psicosociales inciden en el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo de la ciudad de Latacunga sección matutina?

1.5.1 Variables de la investigación

Las variables de la investigación son:

- **Independiente:** Factores de Riesgo Psicosocial
- **Dependiente:** Desempeño laboral

1.5.2 Operacionalización de las variables

Tabla 3 Matriz de variables independientes

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE INDEPENDIENTE	RIESGO PSICOSOCIAL				
CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	ÍTEM	INSTRUMENTO
<p>Riesgo Psicosocial</p> <p>Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; así como las capacidades del trabajador, 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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.</p>	Riesgos Psicosociales	Turnos rotativos	NAVARRA	Encuesta	Cuestionario
		Trabajo nocturno		Encuesta	Cuestionario
		Trabajo a presión		Encuesta	Cuestionario
		Alta responsabilidad		Encuesta	Cuestionario
		Sobrecarga mental		Encuesta	Cuestionario
		Minuciosidad de la tarea		Encuesta	Cuestionario
		Trabajo monótono		Encuesta	Cuestionario
		Inestabilidad en el empleo		Encuesta	Cuestionario
		Déficit en la comunicación		Encuesta	Cuestionario
		Inadecuada supervisión		Encuesta	Cuestionario

		Relaciones interpersonales inadecuadas deterioradas		Encuesta	Cuestionario
		Desmotivación		Encuesta	Cuestionario
		Desarraigo familiar		Encuesta	Cuestionario
		Agresión o maltrato		Encuesta	Cuestionario
		Trato con clientes o usuarios		Encuesta	Cuestionario
		Amenaza delincencial		Encuesta	Cuestionario
		Inestabilidad emocional		Encuesta	Cuestionario
		Manifestaciones psicosomáticas		Encuesta	Cuestionario

Fuente: Ministerio de Trabajo

Elaborado por: Germánico Rodríguez (2015)

Tabla 4 Matriz de variables dependientes

		VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL				
CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	ÍTEM	INSTRUMENTO	
DESEMPEÑO LABORAL Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo.	Desempeño laboral	Físico	Navarra	Encuesta	Cuestionario	
		Mental	Navarra			
		Social	Navarra			

Elaborado por: Germánico Rodríguez (2015)

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

Este capítulo muestra la metodología utilizada en este proyecto, presentando las estrategias de indagación, búsqueda, y el diseño metodológico de las diferentes etapas de esta investigación.

2.1. Paradigma

Esta investigación se ubica en un modelo socio - crítico por ser parte de un análisis crítico de la realidad, aportando para lograr mejoras en las condiciones de seguridad psicosocial y de salud laboral del personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.

La metodología utilizada es la Investigación Descriptiva de Campo con lo que se realizará el diagnóstico efectivo de la situación problemática investigada; se llevará a cabo una indagación bibliográfica y documental, basada en la información existente; a partir de la información recopilada, se diseñará un Programa de Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial para el personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.

Esta investigación tiene básicamente interés técnico en el área psicosocial, encaminado a la interpretación y transformación de información verídica como objeto de la investigación. El proyecto se centrará en la investigación técnica de campo; ya que se realizarán visitas al sitio de trabajo para recepción y recopilación de datos e identificación inicial de riesgos.

En la investigación bibliográfica es necesario enfatizar en este paradigma para la ejecución este proyecto; ya que con el uso de bibliografía afín, proporciona normas, reglas y métodos en la organización del trabajo y se consiguen datos necesarios en la búsqueda de procedimientos estandarizados vinculados con esta actividad se podrá obtener información como guía en la evaluación y la posterior aplicación de medidas de control del riesgo psicosocial. De acuerdo a (Chávez, 2007), “La finalidad de los estudios documentales es recolectar la información a partir de documentos escritos y no escritos susceptibles a ser analizados y pueden clasificarse como investigaciones cualitativas o cuantitativas” (p.137).

2.2. Unidad de Análisis

La delimitación del marco metodológico es la delimitación de la población. De acuerdo a (Fernández, Sturm, & Calvo, 1985) indica que “es un conjunto de todos los individuos u objetos en estudio” (p. 355).

En la presente investigación no se tomará una muestra de la población existente, ya que se realizará la encuesta a los 69 docentes que laboran en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo en la sección matutina.

2.2.1. Técnica de recolección de datos

Para la realización de esta investigación se utilizará el Método de Navarra, usando la técnica de la entrevista, mediante una lista de verificación, observación directa, revisión documental, bibliográfica y con aportes que se pueda encontrar.

(Lahera & Góngora, 2002), indican que este documento servirá para tener las primeras referencias del estado general de la institución educativa; desde el punto de vista psicosocial. En los rangos de edades donde surjan deficiencias serán tomadas en cuenta para evaluaciones más concretas.

Este método cuenta con un Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales, donde se trabaja en torno a cuatro variables:

- Participación, implicación, responsabilidad
- Formación, información, comunicación
- Gestión del tiempo
- Cohesión del grupo

El método de evaluación de Navarro tiene por finalidad obtener información que permita revelar condiciones en la institución educativa desfavorables o muy insatisfactorias, que pueden ser comienzo de riesgos para la salud de los docentes en el campo psicosocial.

Con el análisis de los resultados obtenidos se adquirirá una perspectiva general de la institución educativa con respecto a los factores de riesgo psicosocial.

La metodología a utilizar se basa en la aplicación de una serie de cuestionarios en la institución:

- Al gerente o responsable de Recursos Humanos

- A un delegado de prevención
- Al trabajador designado o coordinador de prevención
- A una muestra representativa de la plantilla (se recomienda una muestra en torno al 20 – 30% del total).

Los resultados obtenidos de cada cuestionario se pasan a una hoja de valoración y de categorización que permite el diagnóstico continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación), el estado de la organización, respecto a estos cuatro factores.

La existencia de puntuaciones dispares en el cuestionario puede deberse a:

- Las respuestas están siendo falseadas por algunas de las partes.
- Existen problemas de comprensión en cuanto al significado de algunas preguntas.
- Una misma situación está siendo valorada desde distintos puntos de vista.
- El tratamiento que se da a los datos obtenidos debe garantizar el anonimato del emisor.

El cuestionario está compuesto de 30 preguntas, con varias alternativas de respuesta y una opción de respuesta cualitativa que posibilita la aclaración de la respuesta aportada.
(p. 6)

2.2.2. Herramientas del método de Navarra

(Lahera & Nogareda, NTP 840), indican que las herramientas con las que cuenta este método de evaluación de riesgos psicosociales son tres: el cuestionario a realizar, una hoja de recogida de datos de la empresa y una aplicación en Excel, que servirá de soporte en todo el proceso de la evaluación.

El cuestionario consta de 30 ítems con varias alternativas de respuesta cuantitativa y una opción de respuesta cualitativa (observaciones) en cada una de ellos que posibilita hacer cualquier tipo de aclaración respecto de la respuesta emitida. Los 27 primeros ítems del cuestionario se refieren a las cuatro variables a evaluar y constituyen la base del análisis estadístico. Los tres últimos ítems, con dos opciones de respuesta, hacen referencia a la vulnerabilidad de las organizaciones ante el acoso psicológico en el trabajo, entendiendo vulnerabilidad como la mayor o menor posibilidad de generación y mantenimiento de este tipo de situaciones.

El cuestionario se presenta impresa como hoja independiente para facilitar su desarrollo. Este instrumento de evaluación no debe ser entendido como un cuestionario de opinión. Tanto los ítems como sus posibles preguntas y sus respuestas han sido elaborados con el fin de evitar en lo posible los sesgos de subjetividad, puesto que hacen referencia a condiciones de trabajo, situaciones concretas y fácilmente reconocibles por todos y cada uno de los trabajadores de la organización.

Los resultados obtenidos en cada cuestionario se trasladan a una hoja de Excel en la que se valora y categoriza donde, en base a unas puntuaciones estandarizadas, se les asigna un peso que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a los cuatro factores estudiados:

- Muy inadecuado: situación que debe ser atendida de manera inmediata
- Inadecuado: existen problemas que dificultan un adecuado desarrollo de la organización
- Adecuado: indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial
- Muy adecuado: existen condiciones psicosociales muy adecuado. (p. 3).

2.2.3. Objetivos del cuestionario

De acuerdo a (Lahera & Góngora, 2002), los objetivos que se desean obtener son:

- Evaluación inicial del estado general de la empresa en relación al riesgo psicosocial.
- Identificar situaciones de riesgo en estas 4 áreas
- Participación, implicación, responsabilidad
- Formación, información, comunicación
- Gestión del tiempo
- Cohesión del grupo.
- Aportar una serie de primeras medidas preventivas, supeditadas a una evaluación posterior más exhaustiva.

2.2.3.1.Participación, implicación, responsabilidad

De acuerdo a la (NTP 840) la variable PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar. En la formulación de esta dimensión se han integrado aspectos relativos a los siguientes factores: Autonomía, Iniciativa, Control sobre el trabajador, Supervisión, Trabajo en equipo, Control sobre la tarea, Rotación, Enriquecimiento de tareas Autonomía. (p. 3).

Las preguntas del cuestionario que tratan acerca de esta variable son: 1, 2, 8, 9, 3, 18, 19, 20 y 25.

2.2.3.2.Formación, información, comunicación

La variable FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN, se define como el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

Esta variable reúne aspectos relevantes de las siguientes áreas de interés: Flujos de comunicación, Adecuación persona – trabajo, Adiestramiento, aislamiento, Acogida, Descripción de puesto de trabajo. (p. 3). Las preguntas del cuestionario que tratan acerca de esta variable son: 4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26.

2.2.3.3.Gestión del tiempo

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas, y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales. En esta dimensión Gestión del Tiempo se han integrado estos factores:

Ritmo de trabajo, Carga de trabajo, Fatiga, Apremio de tiempo Autonomía temporal. (p. 3).

Las preguntas del cuestionario que tratan acerca de esta variable son: 3, 10, 14, 15 y 22.

2.2.3.4. Cohesión de grupo

(Lahera & Góngora, 2002), define COHESIÓN DE GRUPO como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad. La variable Cohesión contiene los siguientes aspectos: Clima social, Cooperación, Manejo de conflictos, Ambiente de trabajo. (p. 3)

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 6, 7, 12, 21, 23 y 27.

2.2.3.5. Hostigamiento psicológico (Mobbing)

De acuerdo a (Lahera & Góngora, 2002), que indican que el hostigamiento psicológico en el trabajo es la que se refiere a situaciones en las que una o varias personas ejerce un cúmulo de comportamientos que se caracterizan por el abuso psicológico extremo, de modo simultáneo, sobre una persona en el sitio de trabajo. (p. 8).

Es preciso remarcar que, se incluyen tres ítems referidos al “mobbing”, que, en ningún caso se han de considerar como una variable adicional: No se puede valorar la posible existencia o no de acoso basándose únicamente en estas tres cuestiones. La respuesta afirmativa a las mismas exige un análisis exhaustivo de la situación con la metodología y las técnicas apropiadas.

Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 28, 29 y 30.

En la NTP 840, se incluyen tres ítems referentes al acoso laboral que, en ningún caso se han de considerar como una variable adicional: No se puede valorar la posible existencia o no de acoso basándose únicamente en estos tres temas. La respuesta afirmativa a las mismas requiere de un análisis íntegro de la situación con la metodología y las técnicas apropiadas. (p. 3).

Tabla 5 Ficha técnica del Método de Navarra

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO	
Ámbito de aplicación	Dirigido a cualquier sector o tamaño de empresa
Clasificación del método	Idóneo como evaluación
Metodología	Cuantitativa en lo que se refiere a cuestionario estandarizado, y cualitativa en lo referido al análisis del apartado de observaciones que acompaña a todos los ítems.
VARIABLES ANALIZADAS	Participación, implicación, responsabilidad Formación, información, comunicación Gestión del tiempo Cohesión de grupo
Herramientas del método	Cuestionario de aplicación individual de 30 ítems y una opción de respuesta personal, Hoja de datos de la empresa. Programa informático para su corrección
Utilización del método	Sencillo, fácil aplicación y corrección
Capacitación	Formación a nivel de técnico superior en PRL especialidad preventiva Ergonomía y Psicología Aplicada
Articulación de las medidas preventivas	Se presenta a modo de guía una serie de recomendaciones generales que deberán ser especificadas para cada realidad/situación particular.

Fuente: NTP 840 (2009)

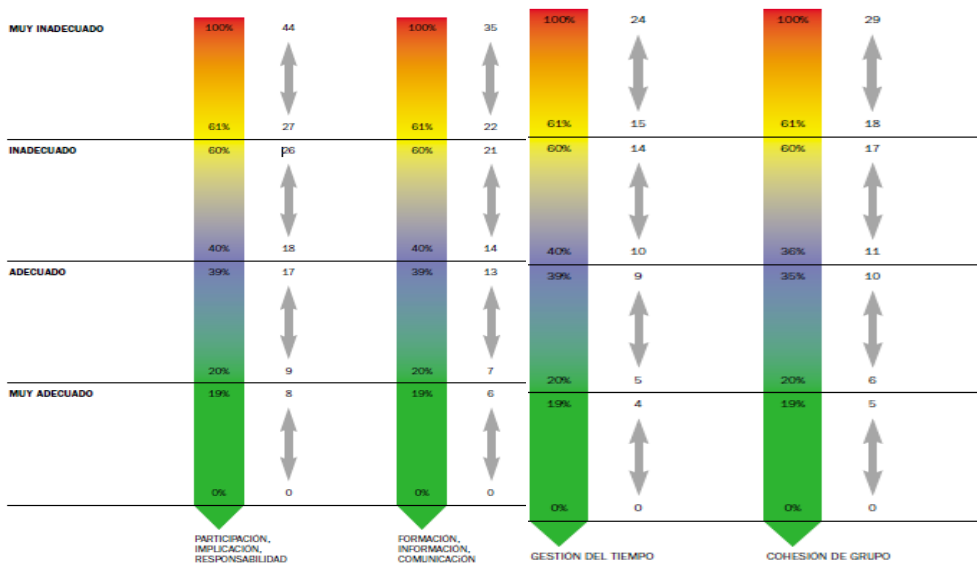
La información obtenida indica la valoración que se da a cada una de las preguntas que se plantean en el cuestionario de factores de riesgo psicosociales (anexos).

Tabla 6 Evaluación De La Encuesta

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD			FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN			GESTIÓN DEL TIEMPO			COHESIÓN DE GRUPO				
PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR		
1	A	5	4	A	5	3	A	5	6	A	0		
	B	3		B	3		B	3		B	1		
	C	3		C	1		C	1		C	3		
	D	0		D	0		D	0		D	5		
2	A	5	5	A	5	10	A	5	7	A	5		
	B	5		B	3		B	5		B	3		
	C	3		C	3		C	2		C	0		
	D	0		D	0		D	0		D	0		
8	A	3	11	A	5	14	A	0	12	A	5		
	B	4		B	3		B	5		B	3		
	C	1		C	3		C	5		C	1		
	D	0		D	0		D	5		D	0		
9	A	5	16	A	5	15	A	0	21	A	4		
	B	3		B	3		B	0		B	2		
	C	0		C	3		C	4		C	0		
13	A	5	17	A	5	22	A	5	23	A	5		
	B	2		B	5		B	5		B	3		
	C	0		C	5		C	3		C	1		
18	A	5	24	D	0	Puntuación	D	0	27	A	0		
	B	5		E	0		B	3					
	C	3		A	5		C	3					
	D	0		B	2		D	5					
19	A	5	26	B	2	Puntuación	C	2	Puntuación	A	0		
	B	3		C	2		B	3					
	C	3		D	0		C	3					
	D	0		A	5		D	0					
20	A	5	Puntuación	B	3	Puntuación	B	3	Puntuación	A	1		
	B	3		C	3		B	0					
	C	1		D	0		A	1					
	D	0		Puntuación	Puntuación		Puntuación	B		0			
25	A	5	Puntuación			Puntuación		Puntuación	A	1			
	B	3							Puntuación	Puntuación	Puntuación	B	0
	C	1										Puntuación	Puntuación
	D	0		Puntuación	Puntuación		Puntuación						

Fuente: (Lahera & Góngora, 2002)

Tabla 7 Estado del cuestionario



Fuente: (Lahera & Góngora, 2002)

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Esta sección muestra los resultados obtenidos del proyecto de investigación realizada en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, y las consecuencias que ocasiona en los docentes que laboran en la jornada matutina de la institución. El análisis se efectuó de acuerdo a las técnicas especificadas y las variables que fueron planteadas.

3.1. Diagnóstico De La Situación Actual

Esta investigación de campo utilizó el Método de Evaluación e Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales Cuestionarios de Navarra, instrumento con el que se comprobó que es necesario aplicar normas de prevención en todo el personal docente de la sección matutina de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, para lograr confort en el aspecto emocional, lo que involucra un incremento de bienestar laboral de los docentes.

La falta de información de normas, reglamentos y la ley que es aplicada en el Ecuador, además la falta de estudios sobre los factores de riesgo psicosociales en la institución, hacen que se realice por primera vez este tipo de evaluación, lo que permitirá realizar un conjunto de sistemas de prevención, con lo que se logrará mejorar considerablemente en el ambiente laboral y de bienestar de los docentes en la institución.

El Ecuador no dispone de normas técnicas y métodos de evaluación de riesgo psicosocial, tampoco de documentación, bibliografía, estudios ni legislación apropiada en la que se pueda cimentar esta investigación, motivo por el cual esta investigación se basó en normativas legales internacionales.

3.2. Matriz de riesgos

Tabla 8 Matriz de riesgos psicosociales

UNIDAD EDUCATIVA	RAMÓN BARBA NARANJO
ACTIVIDAD	EDUCACIÓN
LOCACIÓN:	LATACUNGA SECTOR EL NIAGARA, PANAMERICANA SUR
FECHA (DD/MM/YYYY):	1 de julio de 2015
EVALUADOR	ING. GERMÁNICO RODRÍGUEZ BALAREZO
CÓDIGO DOCUMENTO:	

INFORMACIÓN GENERAL										CUALIFICACIÓN									
ÁREA / DEPARTAMENTO	PROCESO ANALIZADO/PUESTO DE TRABAJO	ACTIVIDADES / TAREAS DEL PROCESO O PUESTO DE TRABAJO	TOTAL DE DOCENTES	Mujeres No.	Hombres No.	trabajo a presión	alta responsabilidad	sobrecarga mental	minuciosidad de la tarea	inestabilidad en el empleo	déficit en la comunicación	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	desmotivación e insatisfacción laboral	trato con clientes y usuarios	ESTIMACIÓN DEL RIESGO				
															RIESGO TRIVIAL	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
DOCENTES SECCION MATUTINA	EDUCACIÓN	DICTAR CLASES	69	25	44	MO	I	I	MO	MO	T	T	I	I	T	TO	MO	I	IN
		ATENCIÓN PADRES DE FAMILIA																	
		ELABORACIÓN DE PLANIFICACIONES																	
		MANEJO DE PLATAFORMAS																	
		ELABORACIÓN DE CUADROS DE NOTAS																	
		ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES																	

Fuente: Ministerio de Trabajo, Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo

Autor: Germánico Rodríguez B.

3.2.1. Resultados Matriz de Riesgos Psicosociales, Ministerio de Trabajo

Los docentes de la Unidad Educativa ramón Barba Naranjo presentan riesgo importante en las variables: alta responsabilidad, sobrecarga mental, desmotivación e insatisfacción laboral y trato con clientes y usuarios; existe un riesgo moderado en los aspectos siguientes: trabajo a presión, minuciosidad en la tarea, inestabilidad en el empleo; y existe un riesgo trivial en déficit de la comunicación y relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas.

3.3. Presentación de los resultados

El test de Navarra fue aplicado a los 69 docentes que laboran en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo. La que se subdividió por rangos de edades de la siguiente manera:

Tabla 9 Rangos de edades de tomadas para la investigación

RANGOS DE EDADES	N° DE DOCENTES
De 25 a 34 años	16
De 35 a 44 años	17
De 45 a 54 años	25
Mayores de 55 años	11
TOTAL	69

Elaborado por: Germánico Rodríguez, 2015

El test de Navarra fue aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo en diferentes días; además, se lo hizo en los días que cumplían sus labores normales con estudiantes.

Tabla 10 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 25 a 34 años

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD																
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
PREGUNTA 1	3	0	3	3	0	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3
PREGUNTA 2	0	3	5	5	3	5	5	3	5	0	5	0	3	3	3	5
PREGUNTA 8	1	1	5	0	0	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
PREGUNTA 9	0	1	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	1	3	3	3
PREGUNTA 13	0	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5
PREGUNTA 18	3	1	5	5	0	5	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3
PREGUNTA 19	0	5	0	0	0	5	0	5	0	5	0	0	0	3	5	3
PREGUNTA 20	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
PREGUNTA 25	0	3	5	3	3	0	3	0	3	0	3	5	3	5	0	0
TOTAL	11	22	30	26	17	32	25	24	27	17	24	22	19	26	23	29
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
%	30,6%	48,9%	66,7%	57,8%	37,8%	71,1%	55,6%	53,3%	60,0%	37,8%	53,3%	48,9%	52,8%	57,8%	51,1%	64,4%

Gráfico 2 Identificación de situaciones de riesgo 25 - 34 años

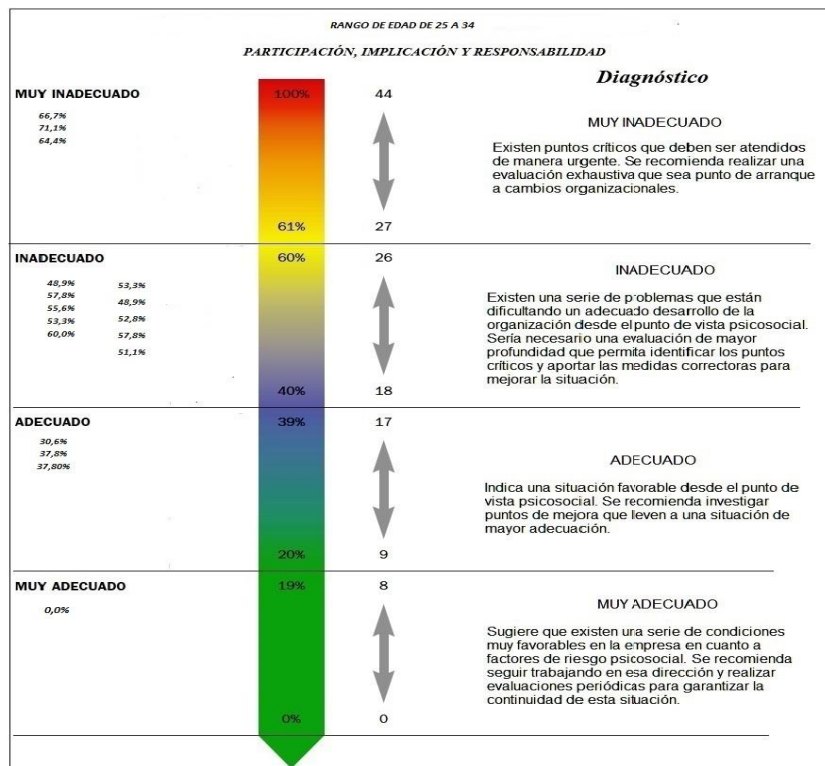
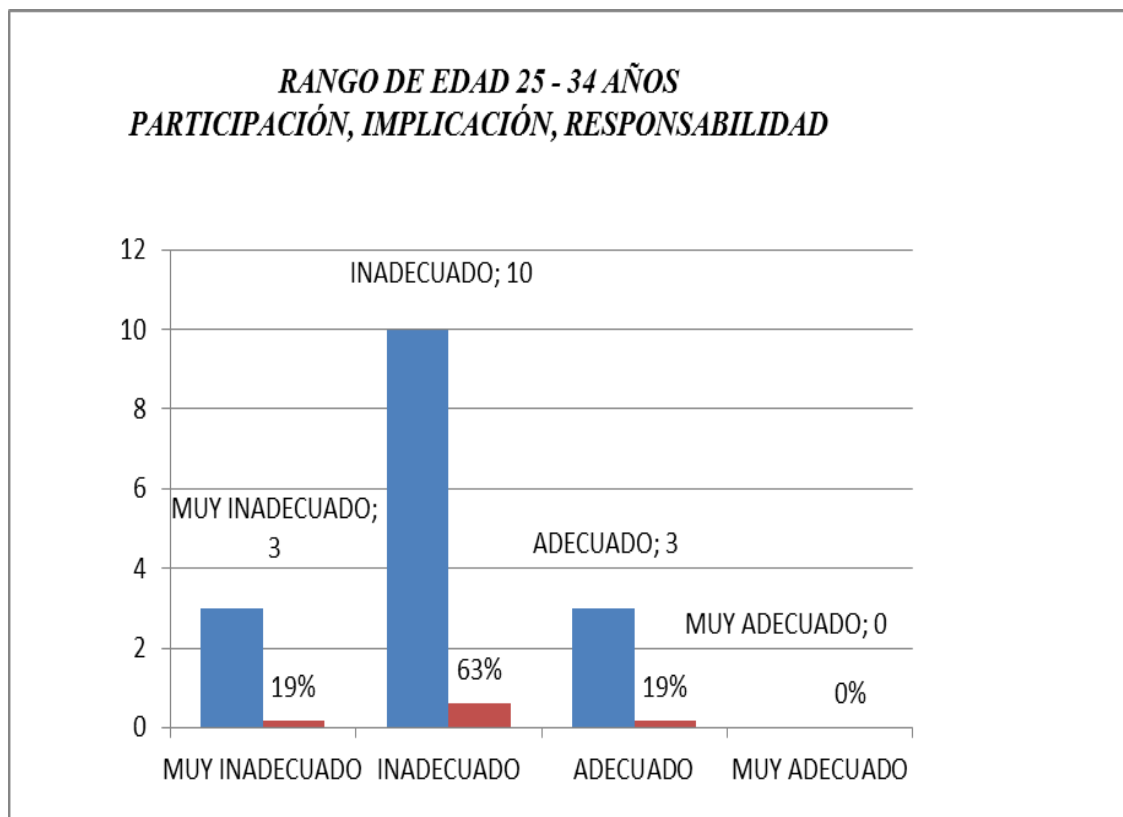


Tabla 11 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 25 a 34 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Participación, Implicación y Responsabilidad al personal docente con los rangos de edades de 25 a 34 años fue respondida así: la mayoría de encuestados manifiestan que esta relación es inadecuada.

Tabla 12 Formación, información y comunicación. Rango de edad de 25 a 34 años

FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN																
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
PREGUNTA 4	0	1	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	1	3	3	3
PREGUNTA 5	0	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5
PREGUNTA 11	3	1	5	5	0	5	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3
PREGUNTA 16	0	5	0	0	0	5	0	5	0	5	0	0	0	3	5	3
PREGUNTA 17	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
PREGUNTA 24	0	3	5	3	3	0	3	0	3	0	3	5	3	5	0	0
PREGUNTA 26	2	2	0	2	5	0	5	5	0	5	5	2	2	5	5	5
TOTAL	9	20	17	20	19	21	21	20	18	19	20	18	14	22	21	23
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
%	32,1%	57,1%	48,6%	57,1%	54,3%	60,0%	60,0%	57,1%	51,4%	54,3%	57,1%	51,4%	50,0%	62,9%	60,0%	65,7%

Gráfico 3 Identificación situaciones de riesgo 25 - 34 años

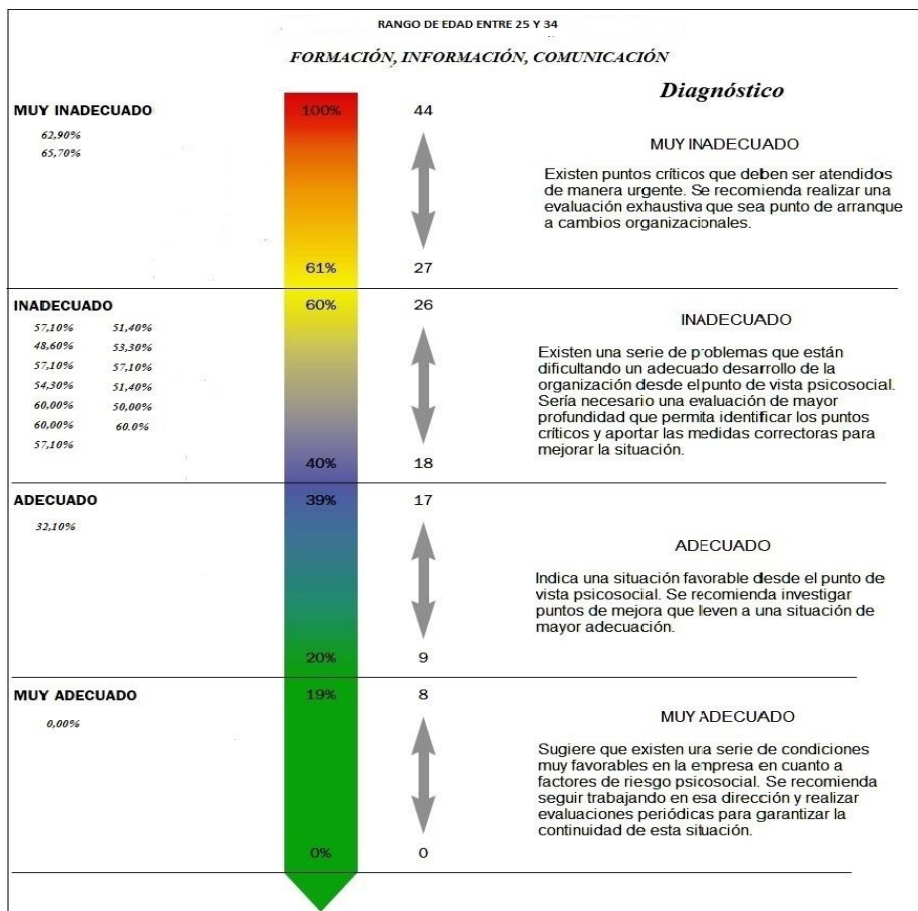
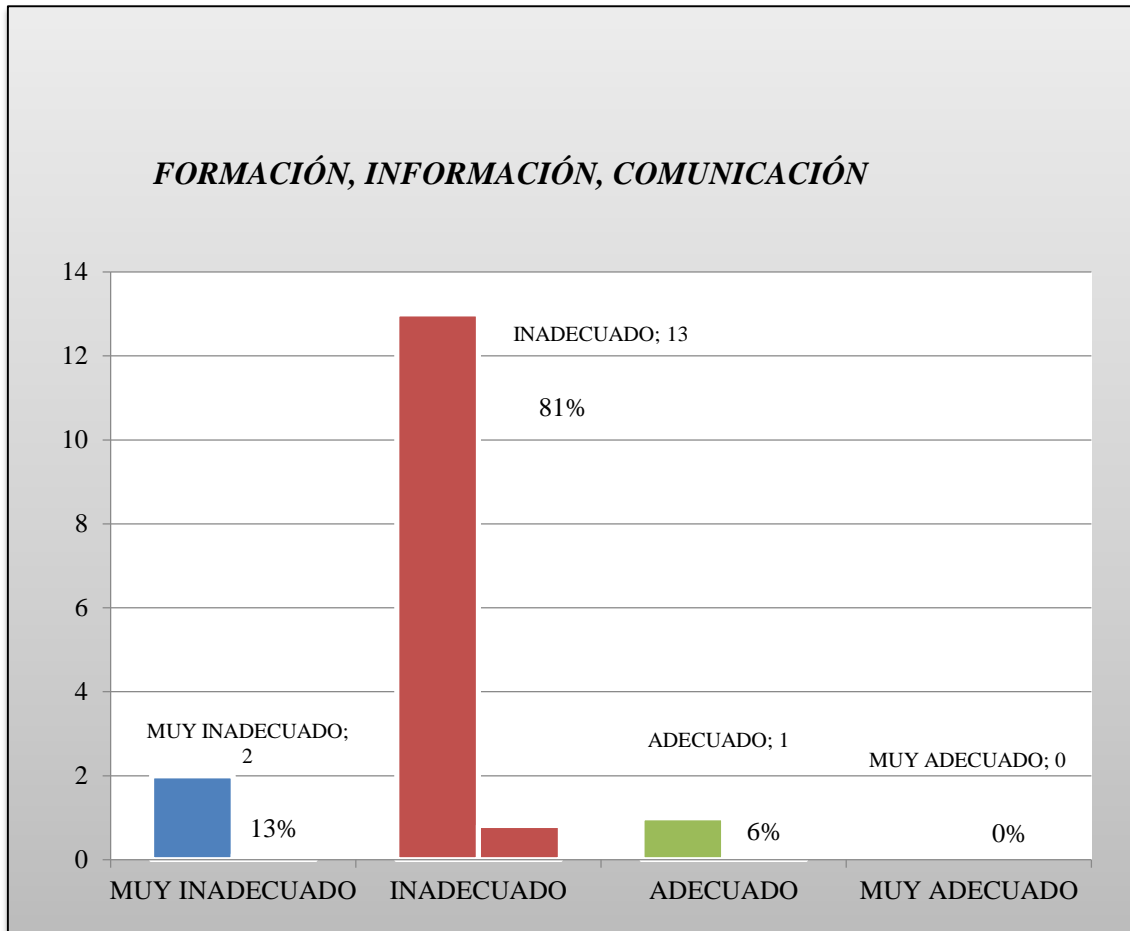


Tabla 13 Formación, información y comunicación. Rango de edad de 25 a 34 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Formación, Información y Comunicación con los rangos de edades de 25 a 34 años fue respondida así: la gran mayoría manifiesta que esta relación es inadecuada

Tabla 14 Gestión del tiempo. Rango de edad de 25 a 34 años

GESTIÓN DEL TIEMPO																
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
PREGUNTA 3	1	1	5	0	0	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
PREGUNTA 10	0	1	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	1	3	3	3
PREGUNTA 14	0	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5
PREGUNTA 15	3	1	5	5	0	5	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3
PREGUNTA 22	0	5	0	0	0	5	0	5	0	5	0	0	0	3	5	3
TOTAL	4	13	14	11	8	21	10	14	12	14	9	10	6	12	14	17
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5
%	26,7%	52,0%	56,0%	44,0%	32,0%	84,0%	40,0%	56,0%	48,0%	56,0%	36,0%	66,7%	40,0%	80,0%	56,0%	68,0%

Gráfico 4 Identificación de situaciones de riesgo. 25 - 34 años

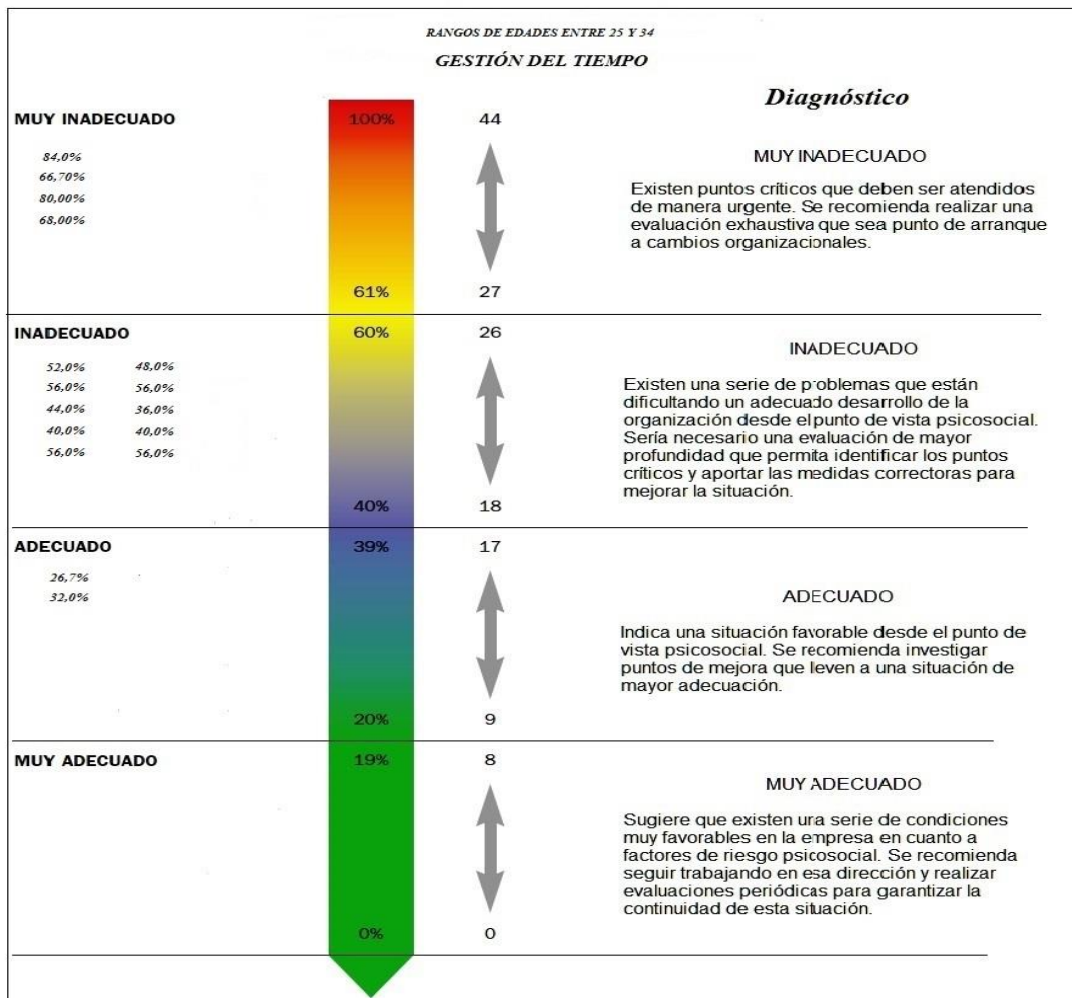
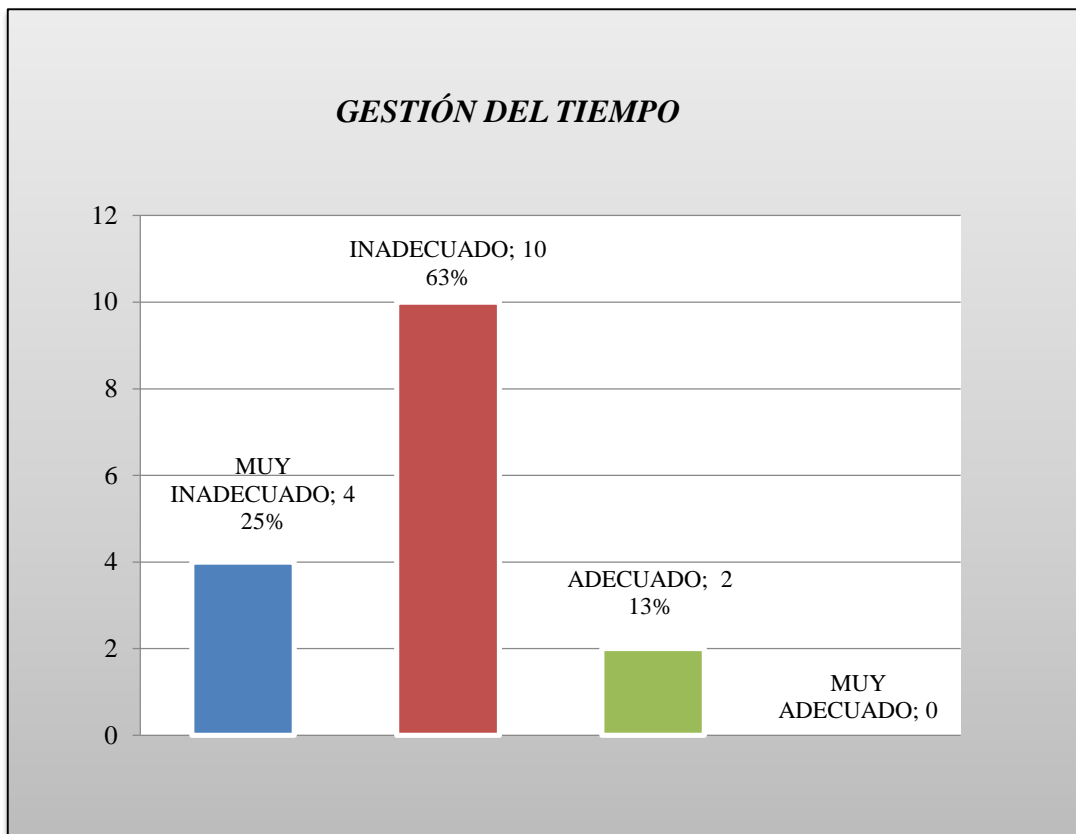


Tabla 15 Gestión del tiempo. Rango de edad de 25 a 34 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan la Gestión del Tiempo con los rangos de edades de 25 a 34 años, determina que la mayor parte en esta relación es inadecuada.

Tabla 16 Cohesión de grupo. Rango de edad de 25 a 34 años

COHESIÓN DE GRUPO																
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
PREGUNTA 6	3	1	5	5	0	5	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3
PREGUNTA 7	0	5	0	0	0	5	0	5	0	5	0	0	0	3	5	3
PREGUNTA 12	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
PREGUNTA 21	0	3	5	3	3	0	3	0	3	0	3	5	3	5	0	0
PREGUNTA 23	2	2	0	2	5	0	5	5	0	5	5	2	2	5	5	5
PREGUNTA 27	0	0	3	3	3	3	0	3	3	0	5	0	0	0	3	0
TOTAL	9	14	16	17	14	16	13	17	13	14	17	12	10	16	16	15
	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
PORCENTAJE	37,5%	46,7%	53,3%	56,7%	46,7%	53,3%	43,3%	56,7%	54,2%	46,7%	56,7%	40,0%	41,7%	53,3%	53,3%	50,0%

Gráfico 5 Identificación de situaciones de riesgo. 25 - 34 años

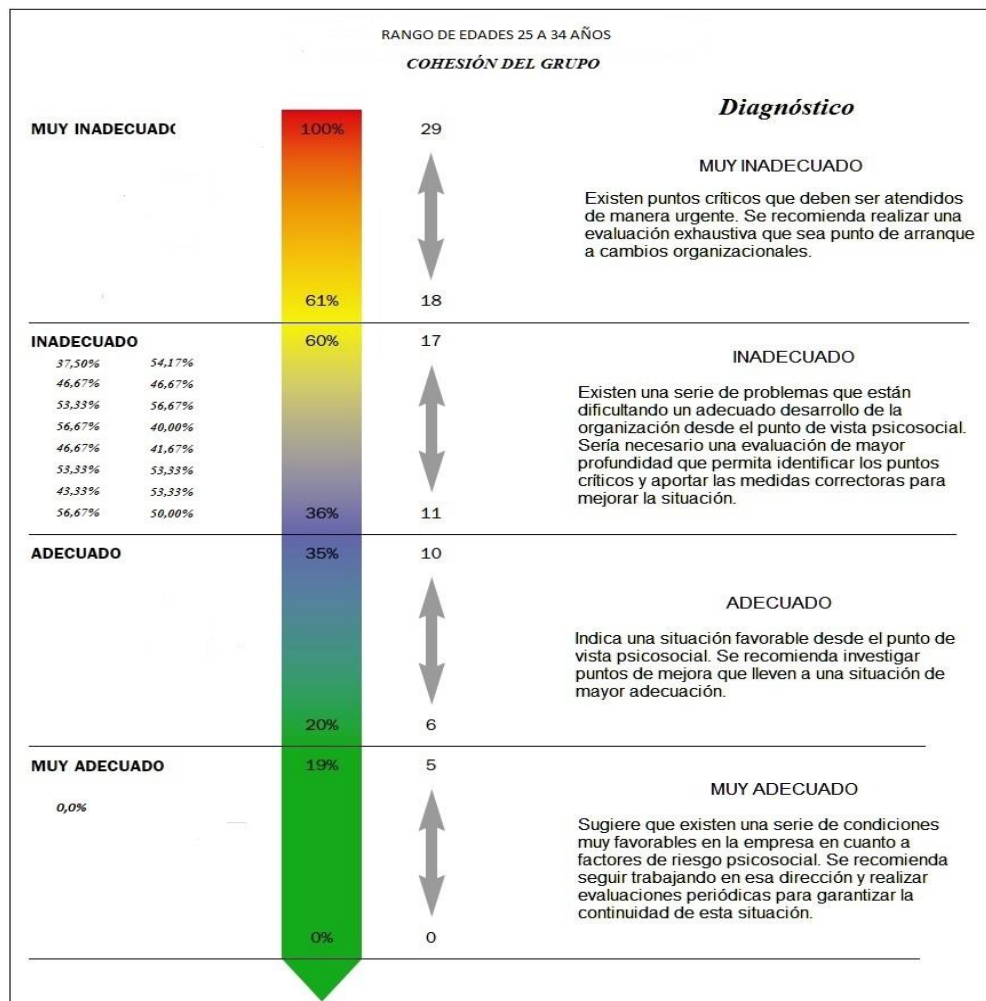
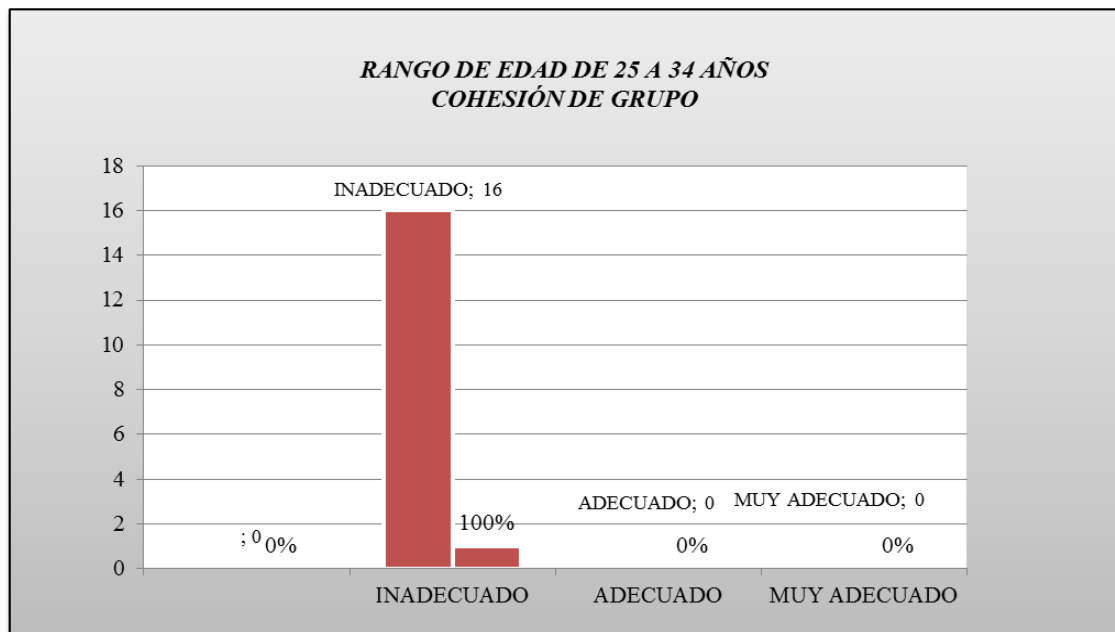


Tabla 17 Cohesión de grupo. Rango de edad de 25 a 34 años



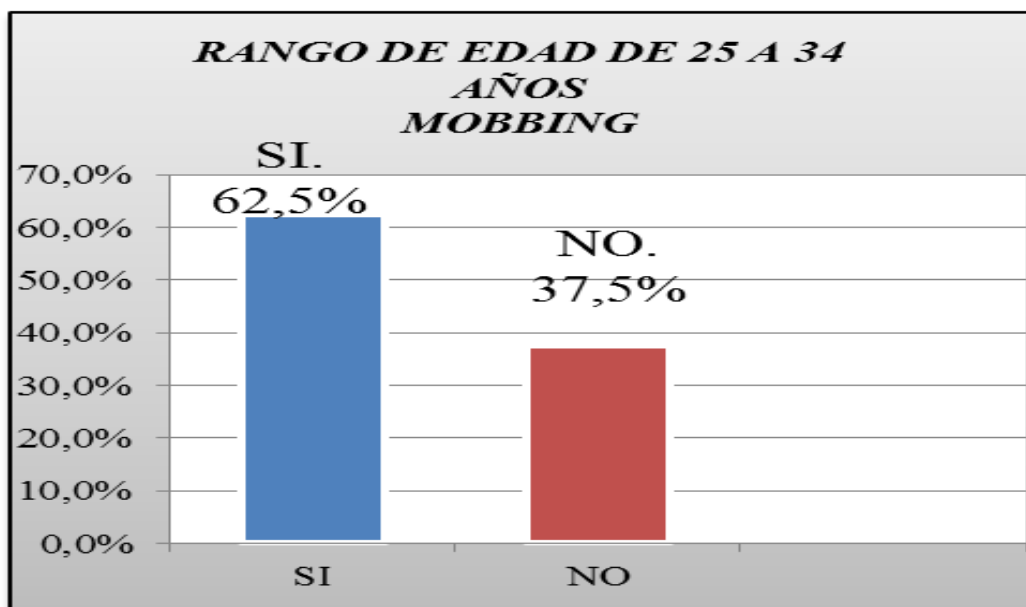
ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan la Cohesión de Grupo con los rangos de edades de 25 a 34 años fue respondida así: la totalidad de los encuestados manifiestan que esta relación es inadecuada.

Tabla 18 Mobbing. Rango de edad 25 a 34 años

MOBBING																
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
PREGUNTA 28	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
PREGUNTA 29	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0
PREGUNTA 30	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
TOTAL	1	0	1	0	2	1	0	1	0	1	2	2	1	0	1	0

Tabla 19 Mobbing. Rango de edad 25 – 34 años



ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados que avalúan el acoso laboral (Mobbing) se verifica que la mayoría de los docentes consideran que si existe.

Tabla 20 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 35 a 44 años

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD RANGO DE EDAD DE 35 A 44 AÑOS																	
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PREGUNTA 1	3	5	5	3	3	3	3	3	0	3	3	5	3	3	3	5	
PREGUNTA 2	5	5	5	3	3	0	5	3	5	5	5	5	5	3	0	5	5
PREGUNTA 8	1	5	1	1	1	1	3	1	5	3	1	1	0	5	3	3	1
PREGUNTA 9	3	5	1	1	3	1	3	5	3	3	3	5	3	0	3	3	3
PREGUNTA 13	5	5	3	3	3	3	3	0	5	5	5	5	5	0	3	5	5
PREGUNTA 18	3	3	1	3	0	3	1	0	0	0	3	3	0	3	1	0	0
PREGUNTA 19	0	0	0	3	3	0	5	3	0	0	5	0	0	5	5	0	3
PREGUNTA 20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	0	3
PREGUNTA 25	3	0	5	5	3	5	3	3	5	3	3	0	5	3	0	3	3
TOTAL	27	32	24	25	22	19	29	21	26	26	31	27	24	26	19	22	28
	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
%	60,0%	71,1%	53,3%	55,6%	81,5%	42,2%	64,4%	46,7%	57,8%	57,8%	68,9%	60,0%	53,3%	57,8%	42,2%	48,9%	62,2%

Figura No. 1 Identificación de situaciones de riesgo. 35 - 44 años

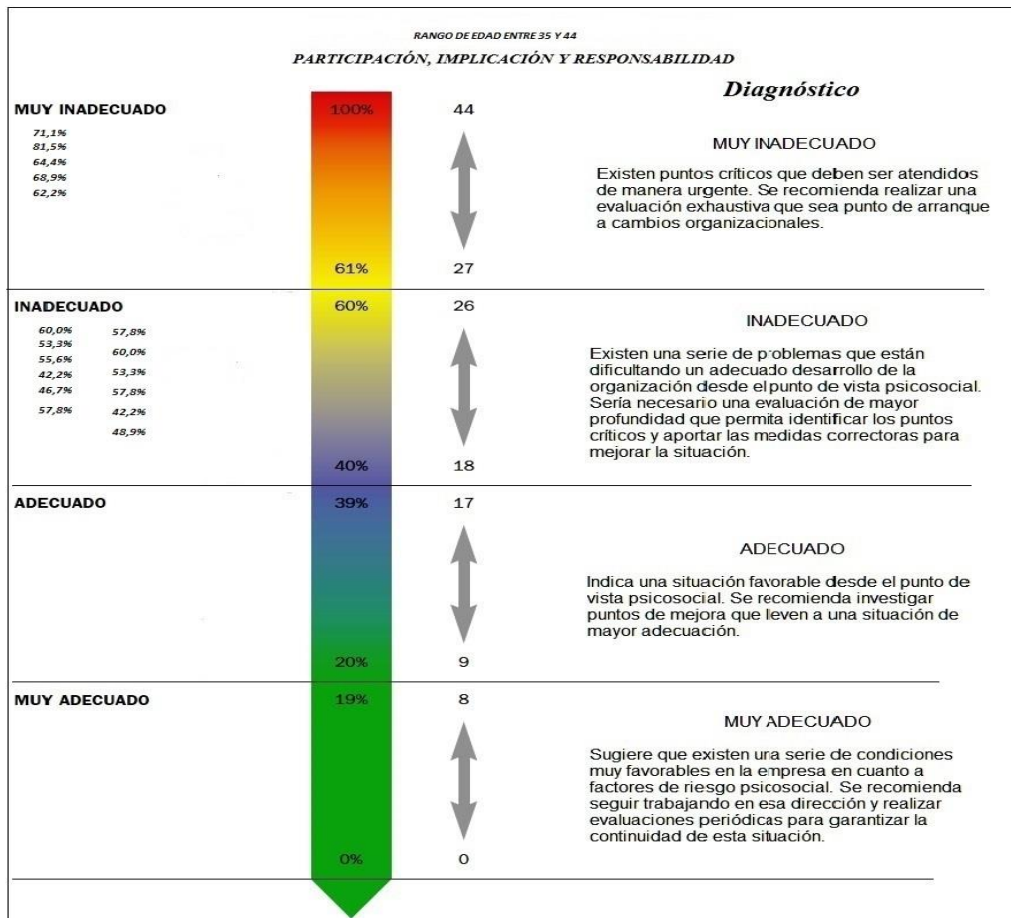
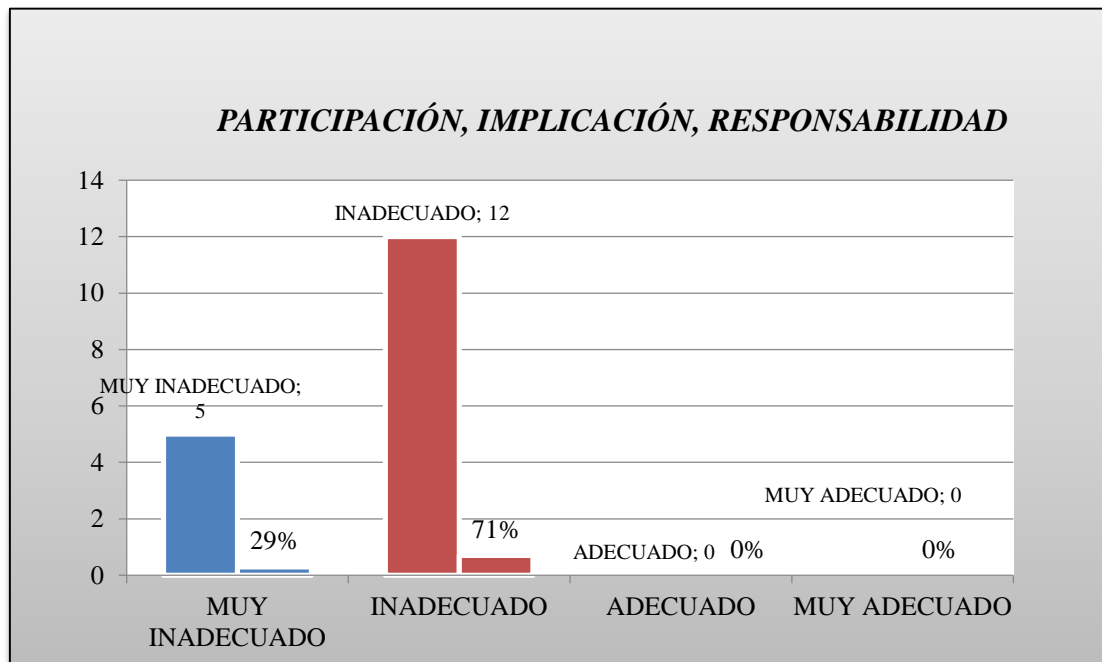


Tabla 21 Participación, implicación y responsabilidad. Rango de edad de 35 a 44 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Participación, Implicación y Responsabilidad al personal docente con los rangos de edades de 35 a 44 años fue respondida así: la mayoría de encuestados manifiestan que esta relación es inadecuada.

Tabla 22 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 35 a 44 años

FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN RANGO DE EDAD 35 - 44 AÑOS																	
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PREGUNTA 4	3	5	1	1	3	1	3	5	3	3	3	5	3	0	3	3	3
PREGUNTA 5	5	5	3	3	3	3	3	0	5	5	5	5	5	0	3	5	5
PREGUNTA 11	3	3	1	3	0	3	1	0	0	0	3	3	0	3	1	0	0
PREGUNTA 16	0	0	0	3	3	0	5	3	0	0	5	0	0	5	5	0	3
PREGUNTA 17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	0	3
PREGUNTA 24	3	0	5	5	3	5	3	3	5	3	3	0	5	3	0	3	3
PREGUNTA 26	5	5	2	0	0	0	5	5	5	5	2	0	0	5	2	5	2
TOTAL	23	22	15	18	15	15	23	19	21	20	24	16	16	20	15	16	19
	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
%	65,7%	62,9%	42,9%	51,4%	71,4%	42,9%	65,7%	54,3%	60,0%	57,1%	68,6%	45,7%	45,7%	57,1%	42,9%	45,7%	54,3%

Gráfico 6 Identificación de situaciones de riesgo. 34 - 45 años

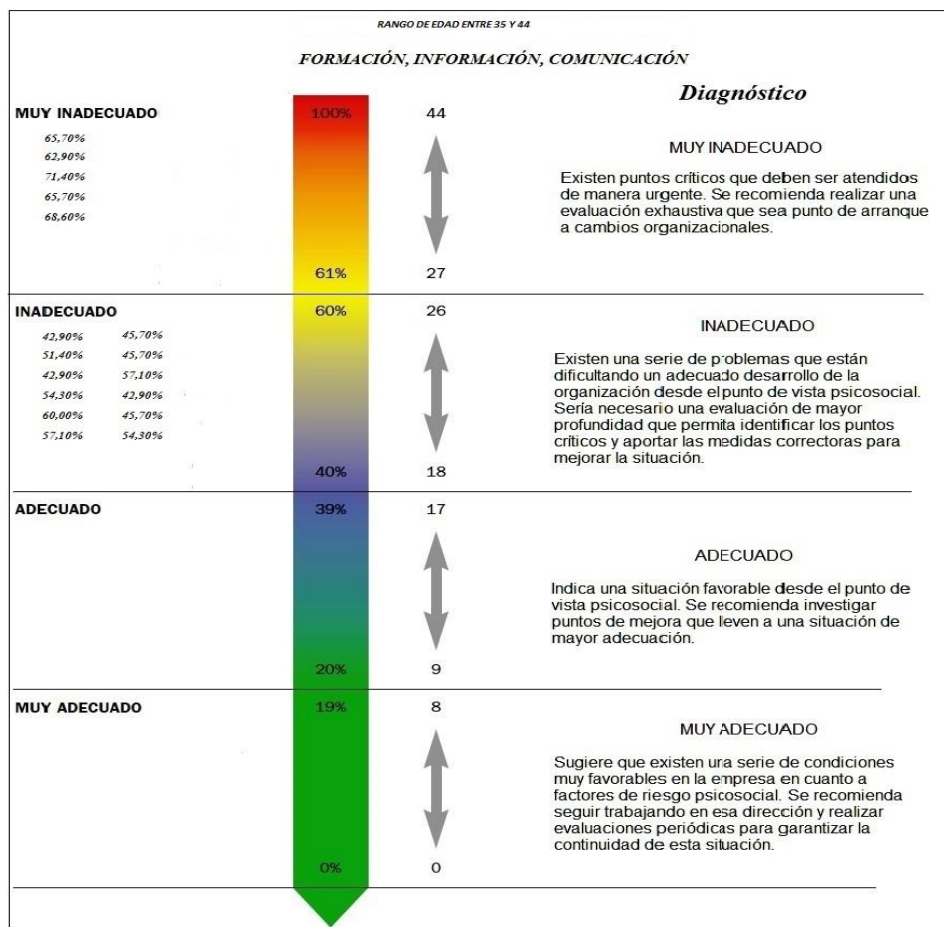
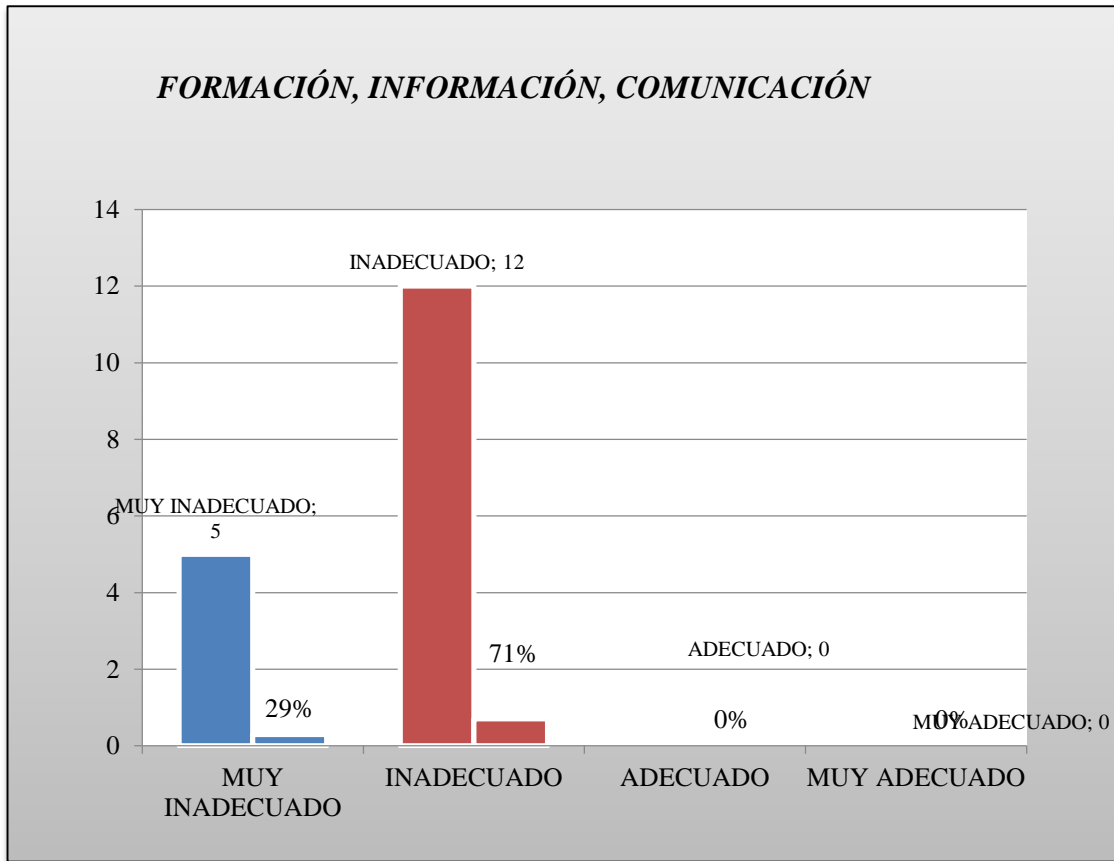


Tabla 23 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 35 a 44 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Formación, Información, y Comunicación al personal docente con los rangos de edades de 35 a 44 años: la mayoría dice que esta relación es inadecuada.

Tabla 24 Gestión del tiempo. Rango de edad de 35 a 44 años

GESTIÓN DEL TIEMPO RANGO DE EDAD DE 35 - 44 AÑOS																	
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PREGUNTA 3	1	5	1	1	1	1	3	1	5	3	1	1	0	5	3	3	1
PREGUNTA 10	5	5	2	0	0	0	5	5	5	5	2	0	0	5	2	5	2
PREGUNTA 14	0	5	0	0	5	0	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0
PREGUNTA 15	4	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	4	0	0	0	0	0
PREGUNTA 22	3	5	3	5	3	5	0	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
TOTAL	13	20	6	6	9	6	8	20	20	17	11	15	5	15	10	13	6
	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
%	52,0%	80,0%	40,0%	24,0%	36,0%	24,0%	32,0%	80,0%	80,0%	68,0%	44,0%	60,0%	20,0%	60,0%	40,0%	52,0%	40,0%

Gráfico 7 Identificación de situaciones de riesgo. 35-44 años

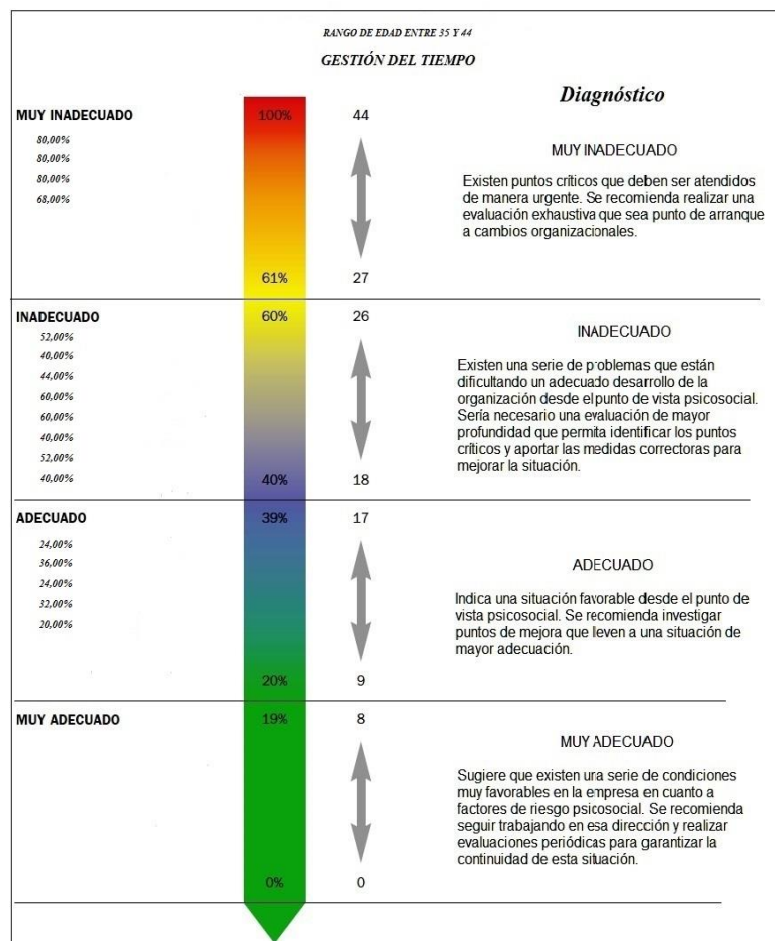
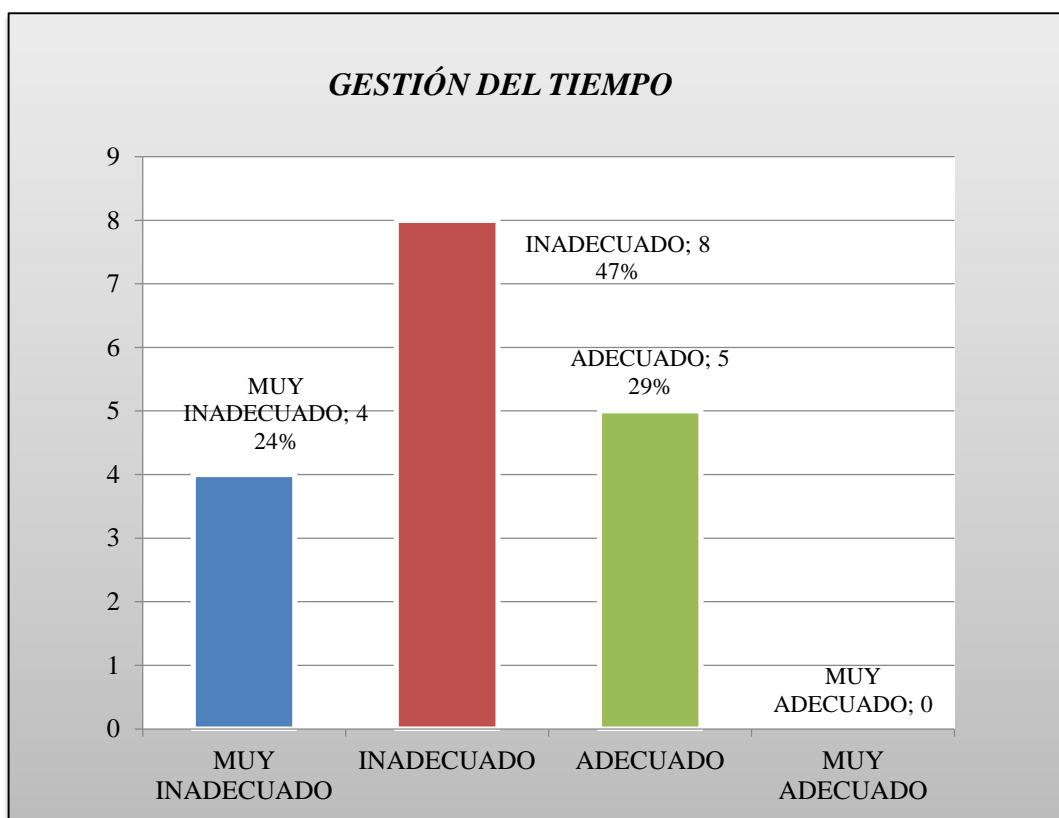


Tabla 25 Gestión del Tiempo. Rango de edad de 35 a 44 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan la Gestión del Tiempo al personal docente con los rangos de edades de 35 a 44 años: la mayor parte de encuestados manifiestan que esta relación es inadecuada.

Tabla 26 Cohesión de grupo. Rango de edad de 35 a 44 años

COHESIÓN DE GRUPO RANGO DE EDAD ENTRE 35 - 44 AÑOS																	
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PREGUNTA 6	3	3	1	3	0	3	1	0	0	0	3	3	0	3	1	0	0
PREGUNTA 7	0	0	0	3	3	0	5	3	0	0	5	0	0	5	5	0	3
PREGUNTA 12	0	1	3	3	0	0	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	
PREGUNTA 21	0	2	0	4	0	0	4	2	0	2	2	0	0	2	4	2	0
PREGUNTA 23	0	1	1	3	1	0	1	1	5	3	5	1	3	3	3	3	1
PREGUNTA 27	3	0	0	3	3	5	3	0	3	0	3	0	0	3	0	3	5
TOTAL	6	7	5	19	7	8	17	7	11	8	21	5	6	19	16	11	10
TOTAL	3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5
PORCENTAJE	33,3%	38,9%	27,8%	79,2%	38,9%	26,7%	56,7%	38,9%	36,7%	44,4%	70,0%	27,8%	33,3%	63,3%	53,3%	61,1%	33,3%

Gráfico 8 Identificación de situaciones de riesgo. 35 - 44 años

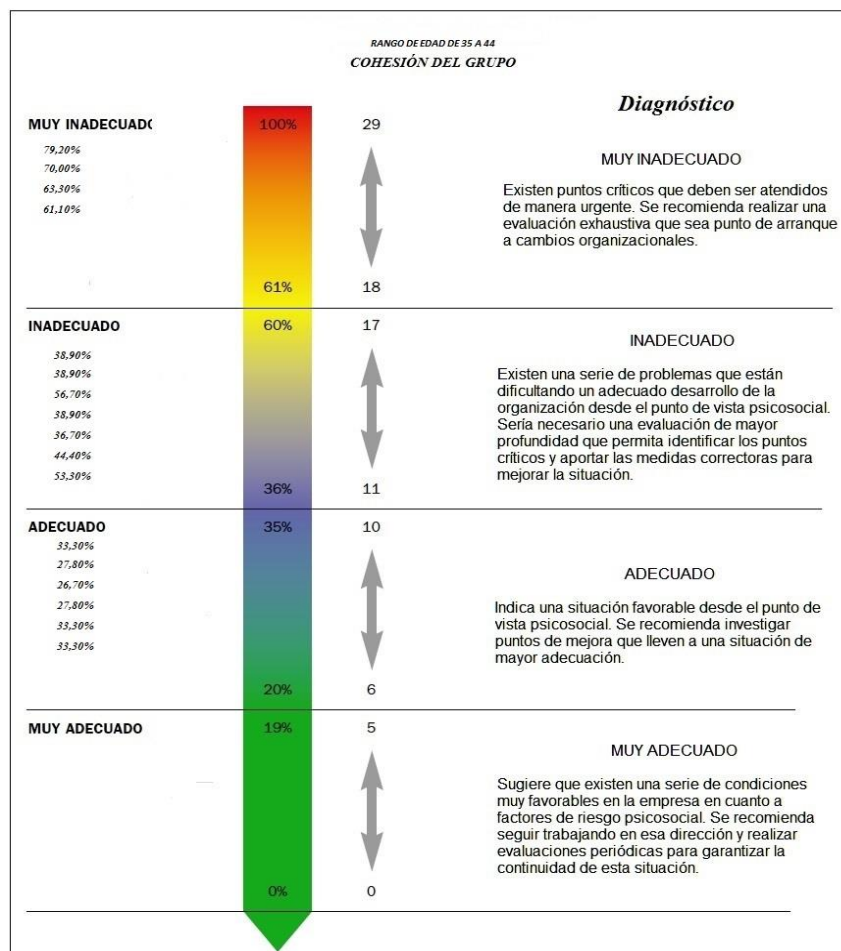
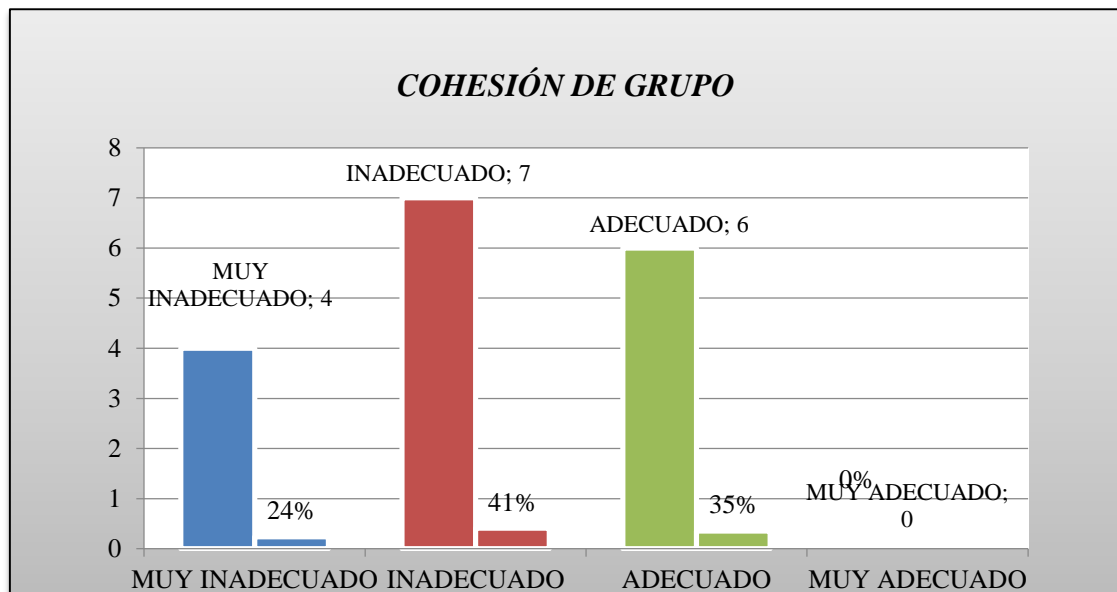


Tabla 27 Cohesión de Grupo. Rango de edad de 35 a 44 años



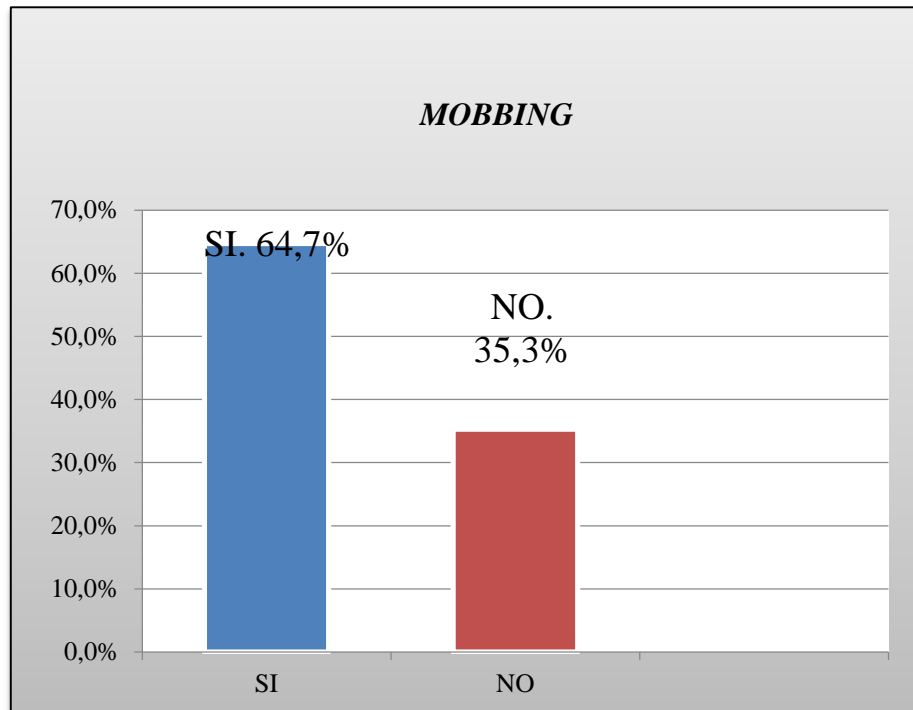
ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan la Cohesión de Grupo al personal docente con los rangos de edades de 35 a 44 años: el mayor grupo manifiesta que esta relación es inadecuada.

Tabla 28 Mobbing. Rango de edad de 35 a 44 años

MOBBING																	
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PREGUNTA 28	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0
PREGUNTA 29	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0
PREGUNTA 30	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0
TOTAL	0	0	0	3	0	1	2	1	3	1	1	0	1	3	1	1	0

Tabla 29 Mobbing. 35 - 44 años



ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados que avalúan el acoso laboral (Mobbing) se verifica que la mayor parte considera que si existe.

Tabla 30 Participación, implicación, responsabilidad. Rango de edad de 45 a 54 años

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD																									
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
PREGUNTA 1	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	0	3	3	0	0	3	3	5	0	3	3	3
PREGUNTA 2	5	5	5	5	5	5	0	3	0	5	5	5	5	5	3	3	0	5	3	5	0	0	5	5	5
PREGUNTA 8	3	4	3	0	3	3	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	3	3	3	0	5	3	3	3
PREGUNTA 9	5	5	5	0	5	3	3	1	1	0	3	0	1	1	0	0	3	3	3	5	0	1	3	5	5
PREGUNTA 13	5	5	5	0	2	3	5	3	3	5	5	3	3	3	0	0	5	5	3	5	0	5	3	5	5
PREGUNTA 18	5	5	5	5	3	0	1	1	3	3	0	0	0	1	3	0	1	1	0	1	0	1	3	0	1
PREGUNTA 19	3	3	5	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	5	0	0	0	0	3	5
PREGUNTA 20	1	3	1	0	0	3	3	3	3	0	3	1	0	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
PREGUNTA 25	5	0	5	5	5	3	0	3	3	0	5	3	3	0	5	3	5	5	3	3	3	3	0	3	5
TOTAL	37	33	39	21	26	26	19	18	17	17	21	16	15	15	21	13	17	25	28	26	16	14	25	28	35
%	82,2%	73,3%	86,7%	46,7%	57,8%	57,8%	42,2%	66,7%	63,0%	37,8%	46,7%	35,6%	33,3%	33,3%	46,7%	48,1%	37,8%	55,6%	62,2%	57,8%	35,6%	31,1%	55,6%	62,2%	77,8%

Gráfico 9 Identificación de situaciones de riesgo. Rango de edad de 45 a 54 años

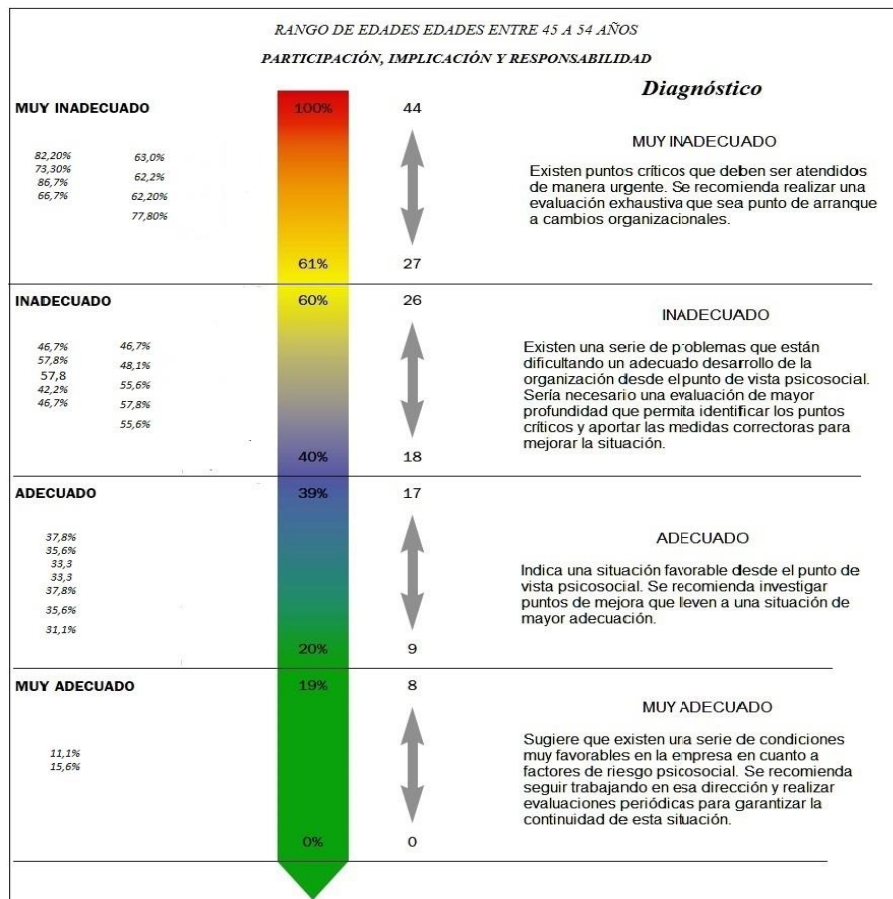
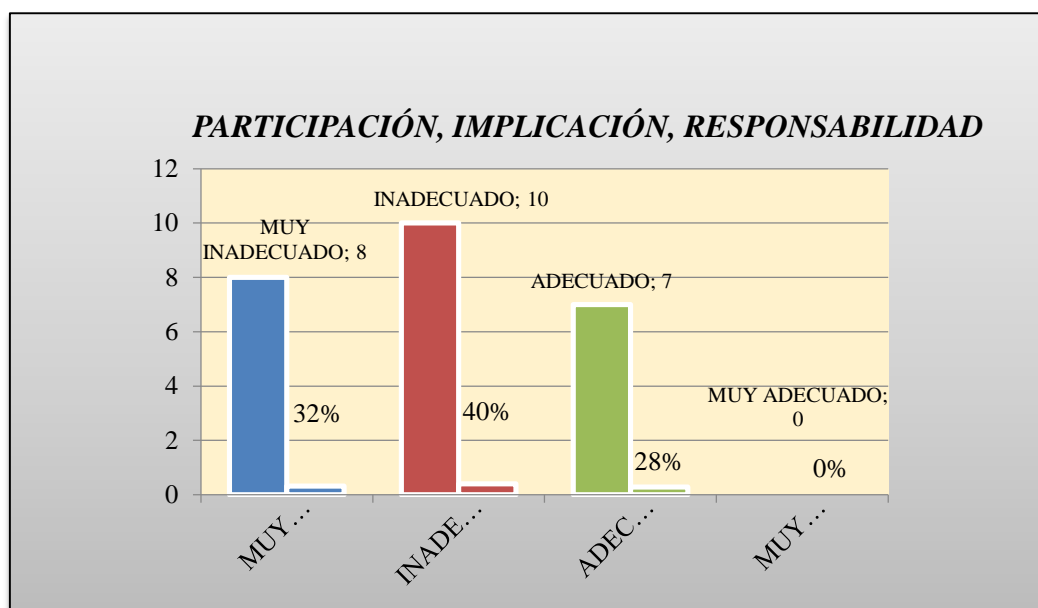


Tabla 31 Participación, implicación, responsabilidad, Rango de edad de 45 a 54 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Participación, Implicación y Responsabilidad al personal docente con los rangos de edades de 45 a 54 años: la mayoría de docentes encuestados manifiestan que esta relación es inadecuada

Tabla 32 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 45 a 54 años

FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN																									
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
PREGUNTA 4	3	5	1	3	1	3	3	1	1	0	3	0	1	1	0	0	3	3	3	5	0	1	3	5	0
PREGUNTA 5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	0	0	5	5	3	5	0	5	3	5	5
PREGUNTA 11	3	3	3	0	0	0	1	1	3	3	0	0	0	1	3	0	1	1	0	1	0	1	3	0	1
PREGUNTA 16	3	3	5	5	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	5	0	0	0	0	3	5	5
PREGUNTA 17	5	0	5	0	5	3	3	3	3	0	3	1	0	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
PREGUNTA 24	2	0	0	5	2	3	0	3	3	0	5	3	3	0	5	3	5	5	3	3	3	3	0	3	5
PREGUNTA 26	0	0	0	3	3	2	5	2	0	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5
TOTAL	21	14	19	19	19	17	20	13	13	10	18	9	9	14	19	8	21	19	24	20	16	14	19	22	24
%	60,0%	40,0%	54,3%	54,3%	54,3%	81,0%	57,1%	61,9%	61,9%	28,6%	51,4%	42,9%	42,9%	40,0%	54,3%	38,1%	60,0%	54,3%	68,6%	57,1%	45,7%	40,0%	54,3%	62,9%	68,6%

Figura No. 2 Identificación de situaciones de riesgo. 45 - 54

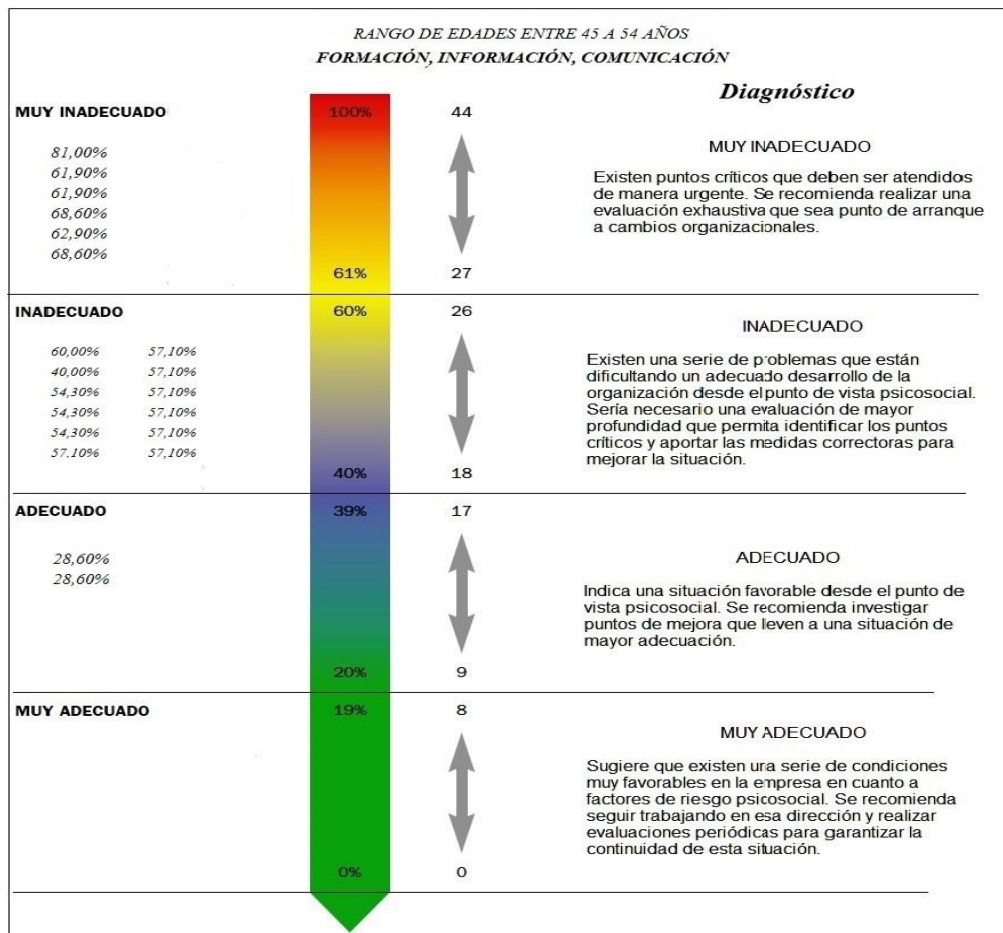
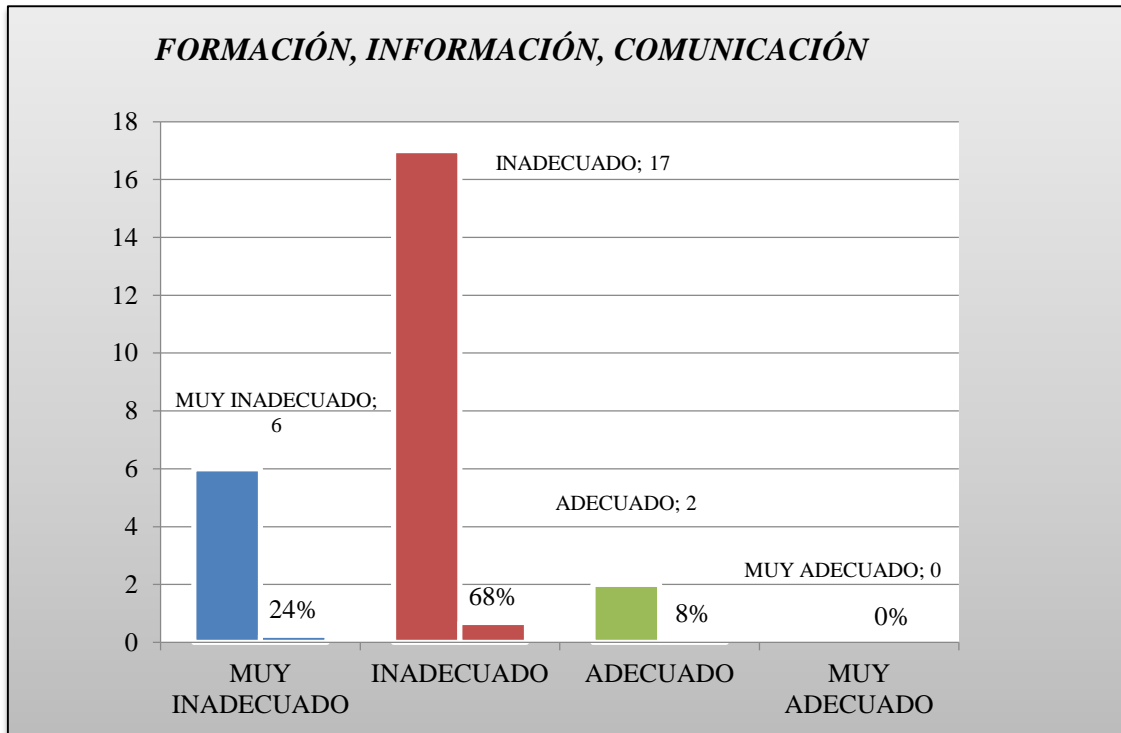


Tabla 33 Formación, información, comunicación. Rango de edad de 45 a 54 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Formación, Información y Comunicación al personal docente con los rangos de edades de 45 a 54 años: la mayoría de docentes encuestados denuncian que esta relación es inadecuada.

Tabla 34 Gestión del tiempo. Rango de edad de 45 a 54 años

GESTIÓN DEL TIEMPO																									
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
PREGUNTA 3	5	1	3	1	5	3	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	3	3	3	0	5	3	3	0
PREGUNTA 10	0	0	5	3	1	3	3	1	1	0	3	0	1	1	0	0	3	3	3	5	0	1	3	5	0
PREGUNTA 14	0	0	0	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	0	0	5	5	3	5	0	5	3	5
PREGUNTA 15	0	4	0	1	0	0	1	1	3	3	0	0	0	1	3	0	1	1	0	1	0	1	3	0	1
PREGUNTA 22	5	5	5	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	5	0	0	0	0	3	5
TOTAL	10	10	13	8	14	12	13	6	8	9	8	4	4	6	7	1	8	12	16	12	5	7	14	14	11
%	40,0%	40,0%	52,0%	53,3%	56,0%	80,0%	52,0%	40,0%	53,3%	36,0%	32,0%	26,7%	26,7%	40,0%	46,7%	20,0%	53,3%	48,0%	64,0%	48,0%	20,0%	28,0%	56,0%	56,0%	44,0%

Gráfico 10 Identificación de situaciones de riesgo. 45 - 54 años

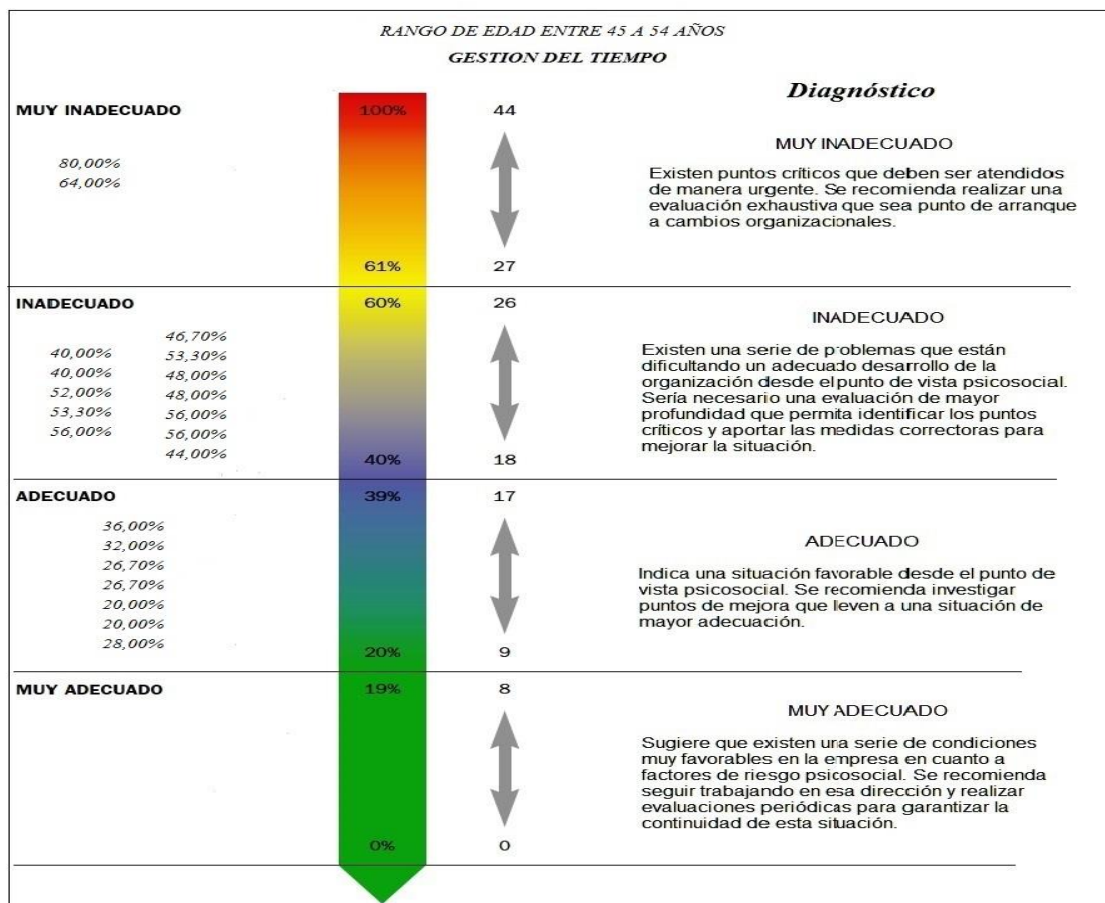
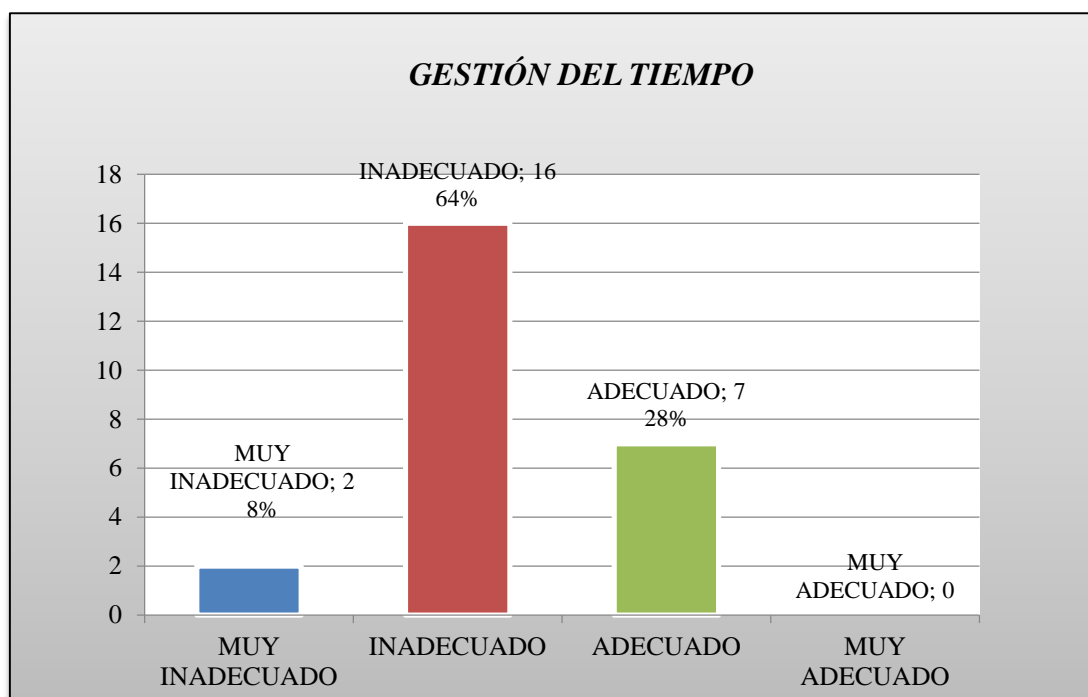


Tabla 35 Gestión del tiempo. Rango de edad de 45 a 54 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Gestión del Tiempo al personal docente con los rangos de edades de 45 a 54 años: la mayor parte dice que esta relación es inadecuada.

Tabla 36 Cohesión de grupo. Rango de edad de 45 a 54 años

COHESIÓN DE GRUPO																									
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
PREGUNTA 6	0	3	0	1	0	0	1	1	3	3	0	0	0	1	3	0	1	1	0	1	0	1	3	0	1
PREGUNTA 7	5	0	3	1	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	5	0	0	0	0	3	5	
PREGUNTA 12	3	0	3	1	1	3	3	3	3	0	3	1	0	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
PREGUNTA 21	0	2	2	4	0	3	0	3	3	0	5	3	3	0	5	3	5	5	3	3	3	3	0	3	
PREGUNTA 23	1	3	3	5	3	2	5	2	0	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	
PREGUNTA 27	3	0	3	3	0	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	3	0	3	0	0	3	3	5	3	
TOTAL	12	8	14	15	5	14	15	12	12	8	13	6	5	10	16	8	21	11	19	12	11	16	14	19	
PORCENTAJE	40,0%	44,4%	77,8%	50,0%	27,8%	77,8%	50,0%	66,7%	66,7%	44,4%	43,3%	33,3%	27,8%	33,3%	53,3%	44,4%	70,0%	36,7%	63,3%	40,0%	36,7%	53,3%	46,7%	63,3%	

Gráfico 11 Identificación de situaciones de riesgo. 45 - 54 años

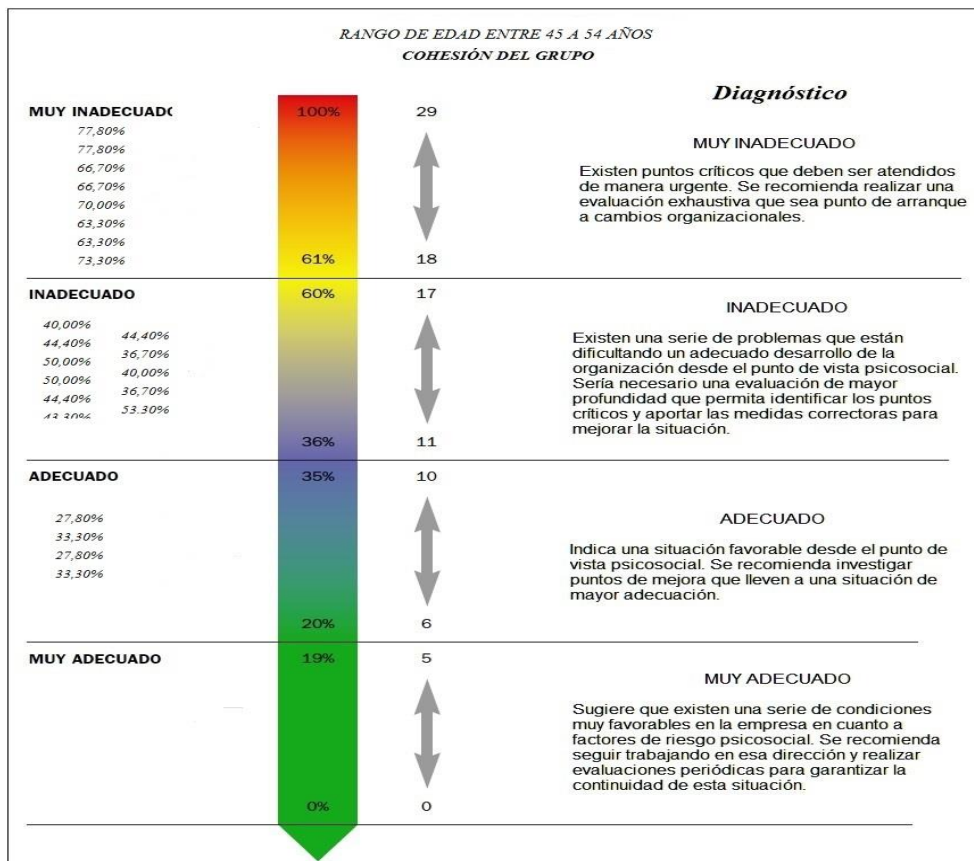
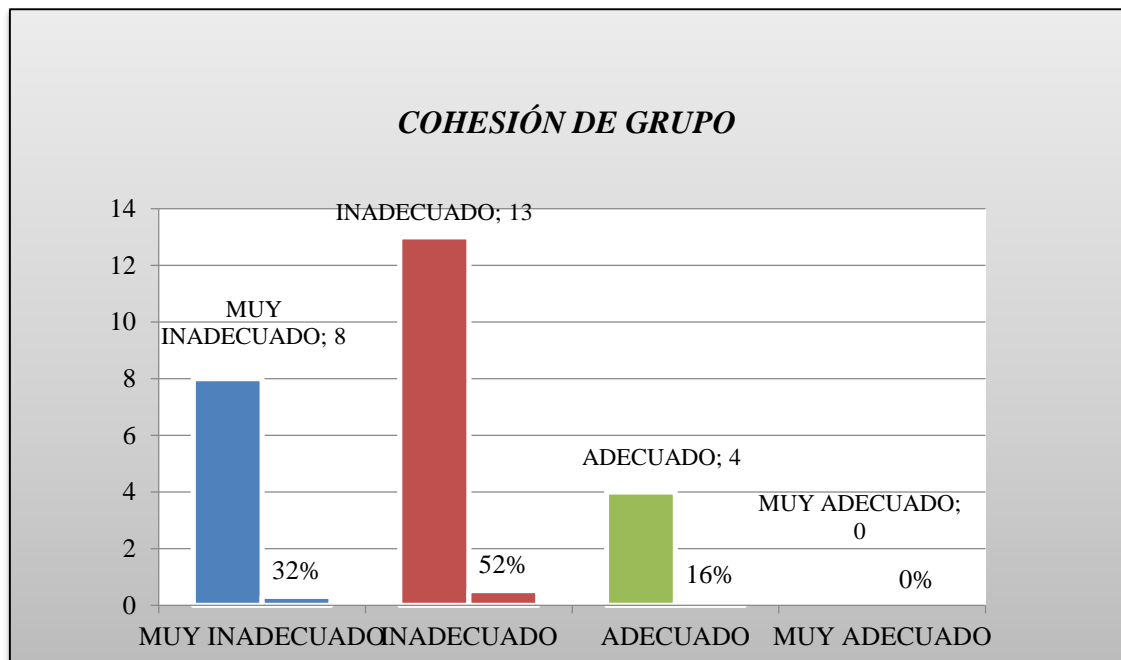


Tabla 37 Cohesión de grupo. Rango de edad de 45 a 54 años



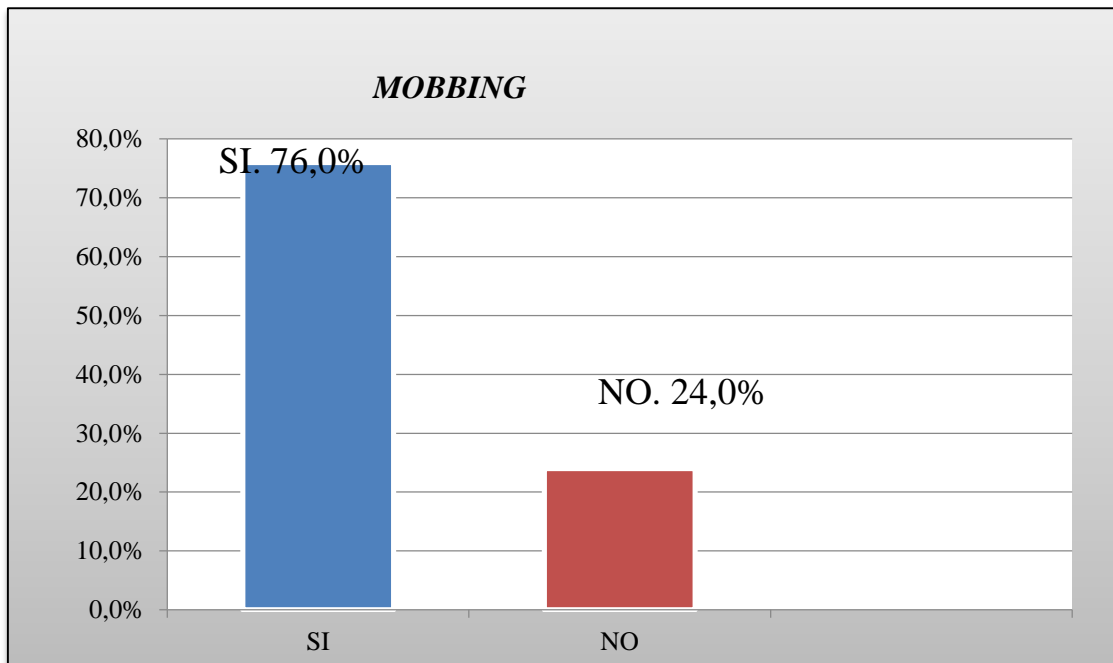
ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Cohesión de Grupo al personal docente con los rangos de edades de 45 a 54 años: el mayor grupo manifiesta que esta relación es inadecuada.

Tabla 38 Mobbing. Rango de edad de 45 a 54 años

MOBBING																									
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
PREGUNTA 28	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
PREGUNTA 29	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
PREGUNTA 30	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
TOTAL	1	1	1	0	1	0	2	1	0	1	2	1	0	1	0	1	2	1	1	2	1	2	1	3	0

Tabla 39 Mobbing. Edad de 45 a 54 años



ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados que avalúan el acoso laboral (Mobbing) se verifica que la mayor parte de los docentes consideran que si existe.

Tabla 40 Participación, implicación, responsabilidad. Rango de edad de más de 55 años

PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD											
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PREGUNTA 1	0	5	3	0	3	3	3	5	0	3	3
PREGUNTA 2	0	5	3	5	0	5	5	5	0	5	5
PREGUNTA 8	4	0	3	4	3	3	3	3	3	1	3
PREGUNTA 9	0	3	3	5	0	5	3	0	1	3	3
PREGUNTA 13	0	2	2	0	2	2	5	0	3	3	3
PREGUNTA 18	5	5	5	5	0	5	5	0	0	3	3
PREGUNTA 19	0	3	3	3	0	3	3	3	5	0	3
PREGUNTA 20	1	3	1	1	1	3	1	3	1	0	3
PREGUNTA 25	0	5	5	1	5	5	5	0	5	0	5
TOTAL	10	31	28	24	14	34	33	19	18	18	31
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
%	22,2%	68,9%	62,2%	53,3%	31,1%	75,6%	73,3%	42,2%	40,0%	40,0%	68,9%

Gráfico 12 Identificación de situaciones de riesgo. Más de 55 años

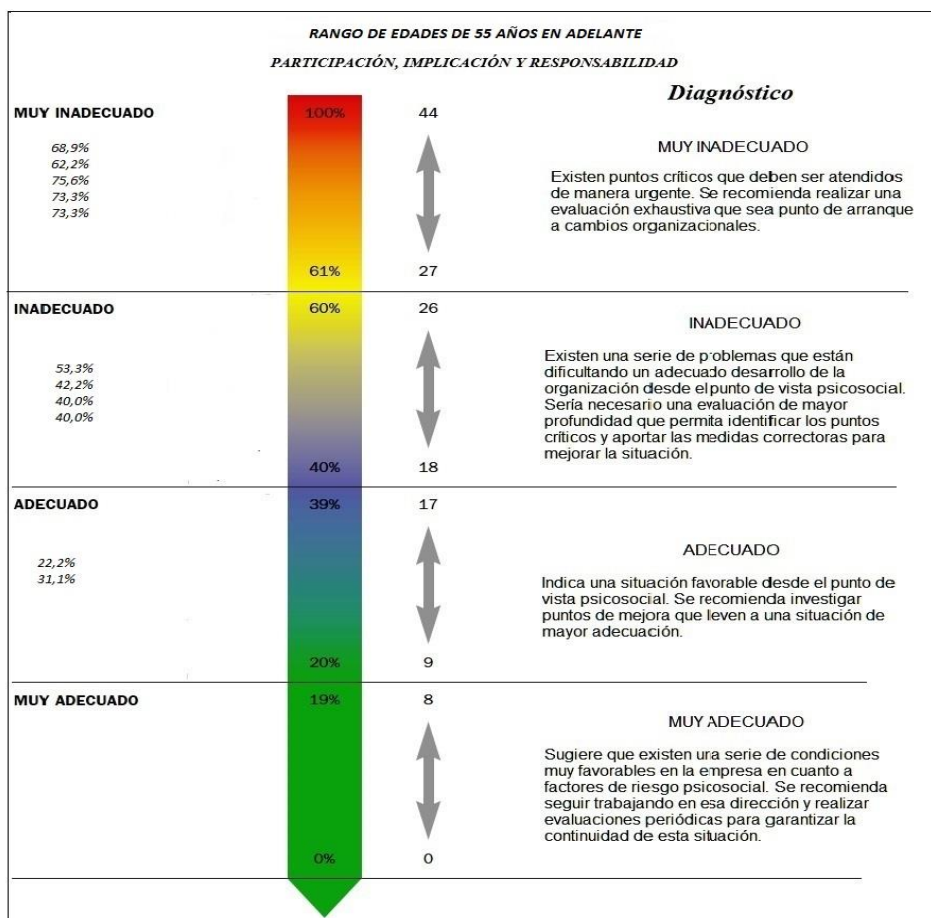
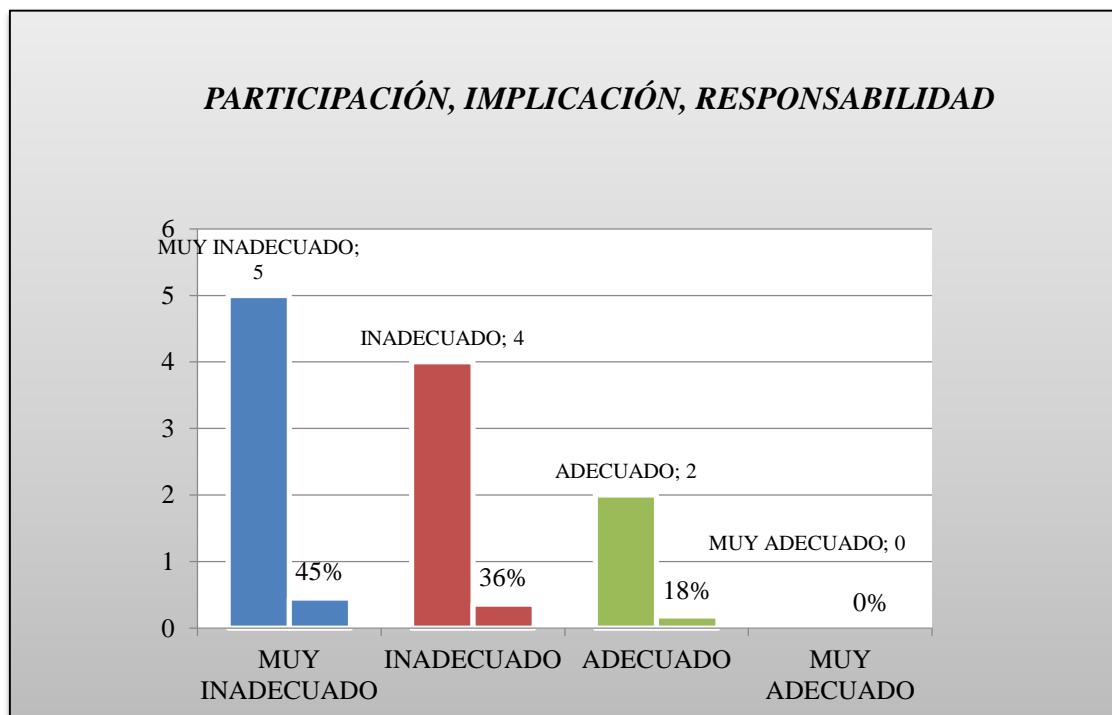


Tabla 41 Participación, implicación, responsabilidad. Rango de edad de más de 55 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Participación, Implicación y Responsabilidad al personal docente con los rangos de edades de más de 55 años: el grupo mayoritario de este rango manifiesta que esta relación es muy inadecuado determinando que el desempeño docente es deficiente ya que la inserción de muchos factores totalmente desconocidos y muy difíciles de asimilar dentro del campo laboral como las TICs, el trabajo a presión, el código de la niñez y la adolescencia, etc.

Tabla 42 Formación, información, comunicación. Rango de edad de más de 55 años

FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN											
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PREGUNTA 4	3	1	0	3	3	3	5	0	1	3	3
PREGUNTA 5	5	5	5	0	3	5	5	0	3	3	3
PREGUNTA 11	3	3	3	0	3	3	3	0	0	3	3
PREGUNTA 16	3	3	5	0	3	3	0	3	5	0	3
PREGUNTA 17	5	2	2	0	5	2	3	3	1	0	3
PREGUNTA 24	5	0	2	2	2	2	3	0	5	0	5
PREGUNTA 26	3	3	3	3	0	0	0	0	5	2	2
TOTAL	27	17	20	8	19	18	19	6	20	11	22
	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5
%	77,1%	48,6%	57,1%	38,1%	54,3%	51,4%	54,3%	28,6%	57,1%	52,4%	62,9%

Gráfico 13 Identificación de situaciones de riesgo. Más de 55 años

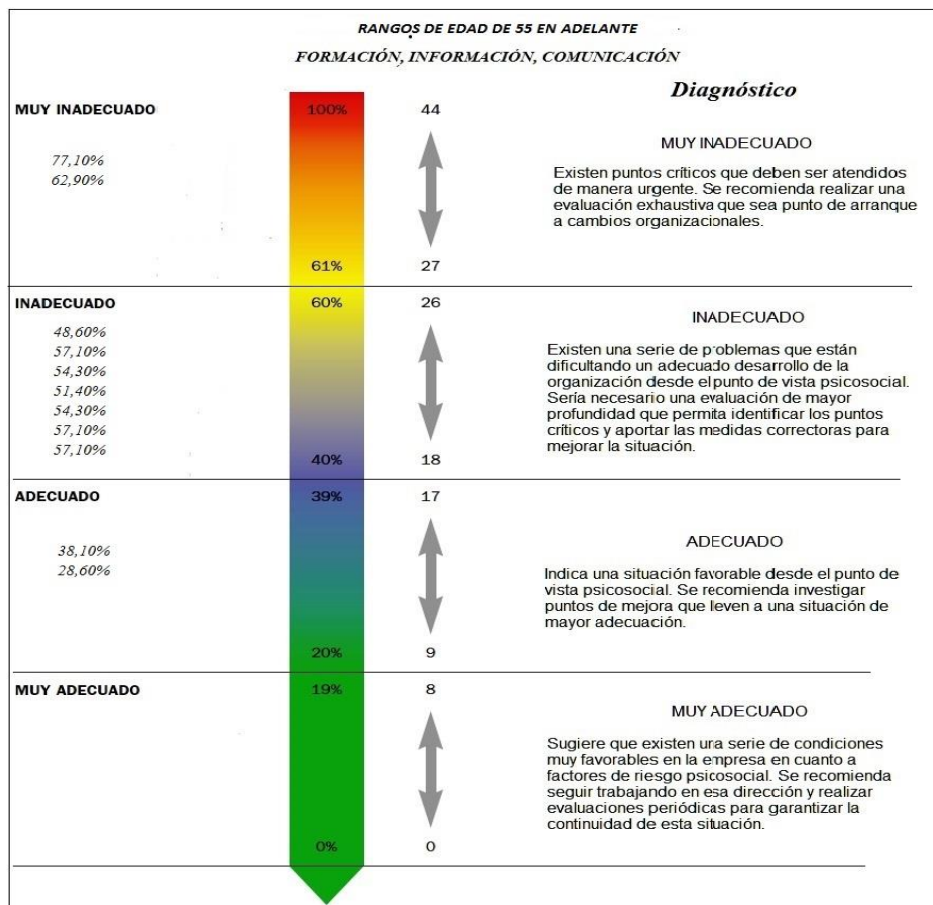
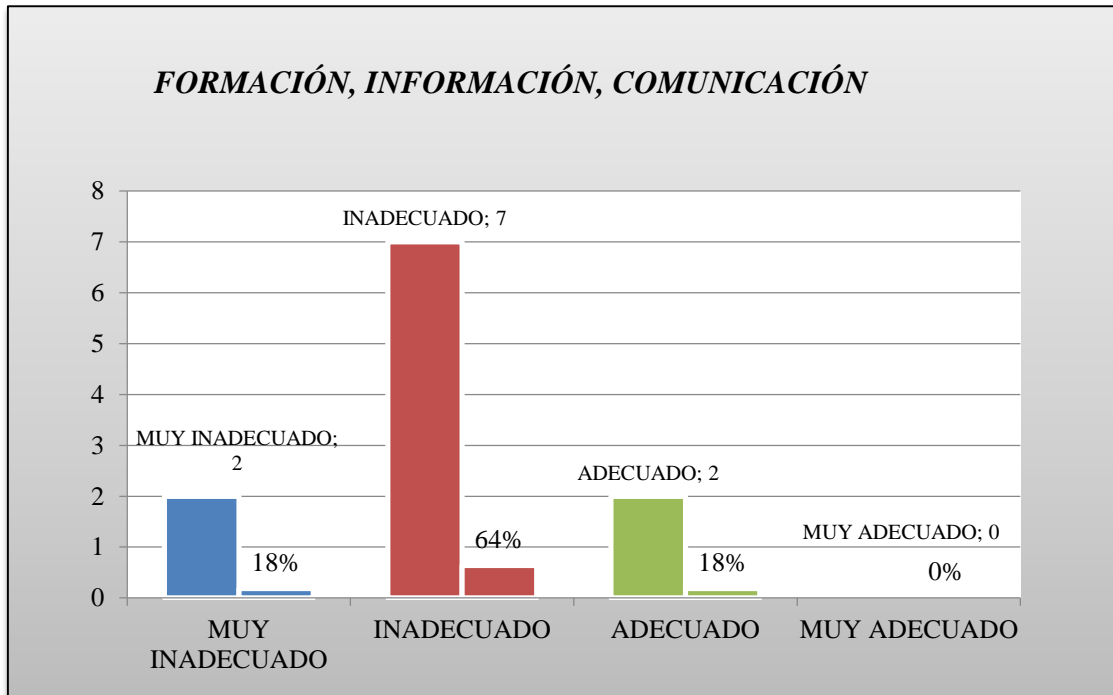


Tabla 43 Formación, información, comunicación. Rango de edad de más de 55 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Formación, Información, Comunicación al personal docente con los rangos de edades de más de 55 años: la mayoría de encuestados manifiestan que esta relación es inadecuada, ya que no existe una formación en las nuevas tendencias tecnológicas provocando un mal desempeño laboral.

Tabla 44 Gestión del tiempo. Rango de edad de más de 55 años

GESTIÓN DEL TIEMPO											
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PREGUNTA 3	0	3	3	1	1	5	1	3	3	1	3
PREGUNTA 10	2	5	2	5	5	5	5	0	1	3	3
PREGUNTA 14	0	0	5	5	5	5	5	0	3	3	3
PREGUNTA 15	0	0	0	0	4	4	3	0	0	3	3
PREGUNTA 22	3	5	3	5	5	3	0	3	5	0	3
TOTAL	5	13	13	16	20	22	14	6	12	10	15
	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3
%	33,3%	52,0%	52,0%	64,0%	80,0%	88,0%	56,0%	40,0%	48,0%	66,7%	100,0%

Identificación de situaciones de riesgo. Más de 55 años

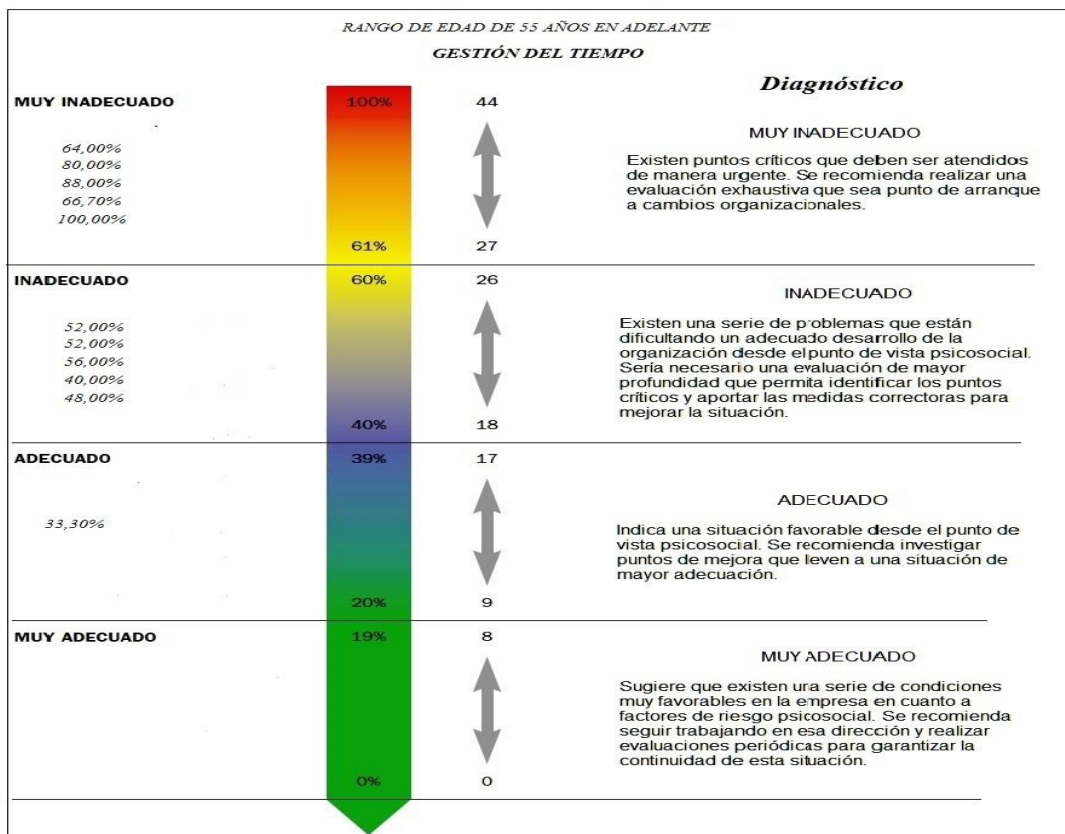
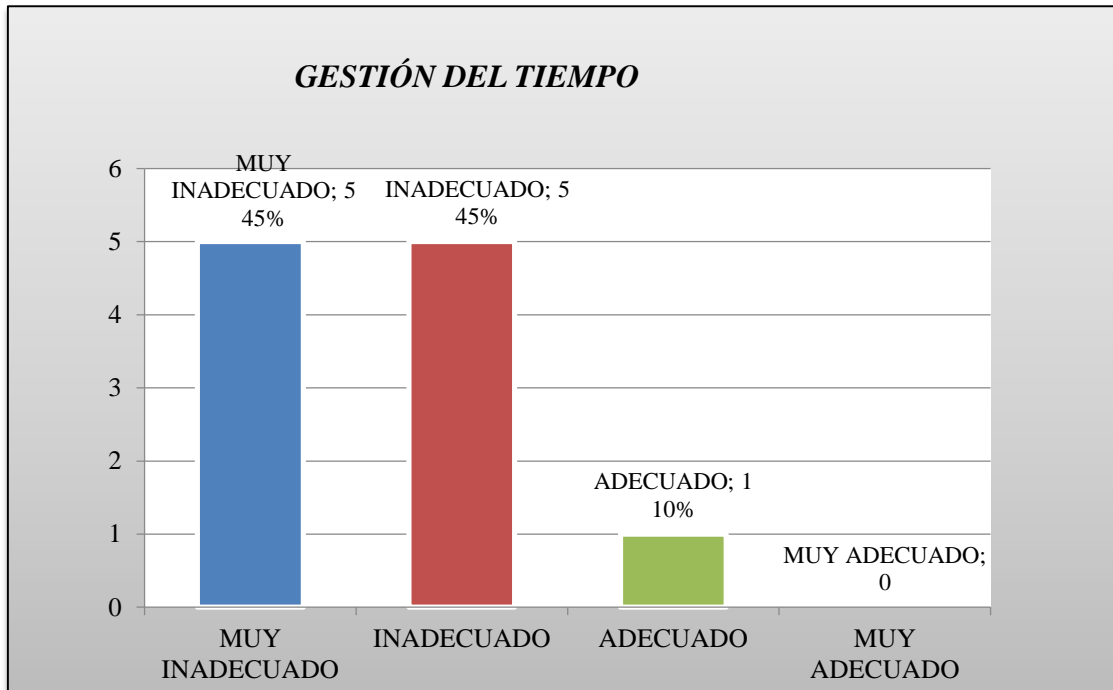


Tabla 45 Gestión del tiempo. Rango de edad de más de 55 años



ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Gestión del Tiempo al personal docente con los rangos de edades de más de 55 años: se divide en dos grupos mayoritarios de encuestados manifiestan que esta relación es inadecuada y muy inadecuada, la mayor parte del tiempo se dedican a cumplir con la elaboración y tramites curriculares, tanto en físico como en digital para luego ser subidas plataformas informáticas, y descuidando su desempeño laboral principal el proceso didáctico en clases.

Tabla 46 Cohesión de grupo. Rango de edad de más de 55 años

COHESIÓN DE GRUPO											
PREGUNTAS	NO. DE ENCUESTAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PREGUNTA 6	0	0	3	1	0	5	3	0	0	3	3
PREGUNTA 7	0	0	0	3	1	0	1	3	5	0	3
PREGUNTA 12	3	1	0	3	1	0	1	3	1	0	3
PREGUNTA 21	2	2	4	2	2	0	0	0	5	0	5
PREGUNTA 23	1	3	0	3	3	0	0	0	5	2	2
PREGUNTA 27	0	3	3	3	0	0	3	0	3	5	0
TOTAL	6	9	10	15	7	5	8	6	19	10	16
	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	5
PORCENTAJE	33,3%	50,0%	41,7%	83,3%	38,9%	16,7%	44,4%	33,3%	63,3%	33,3%	53,3%

Gráfico 14 Identificación de situaciones de riesgo. Más de 55 años

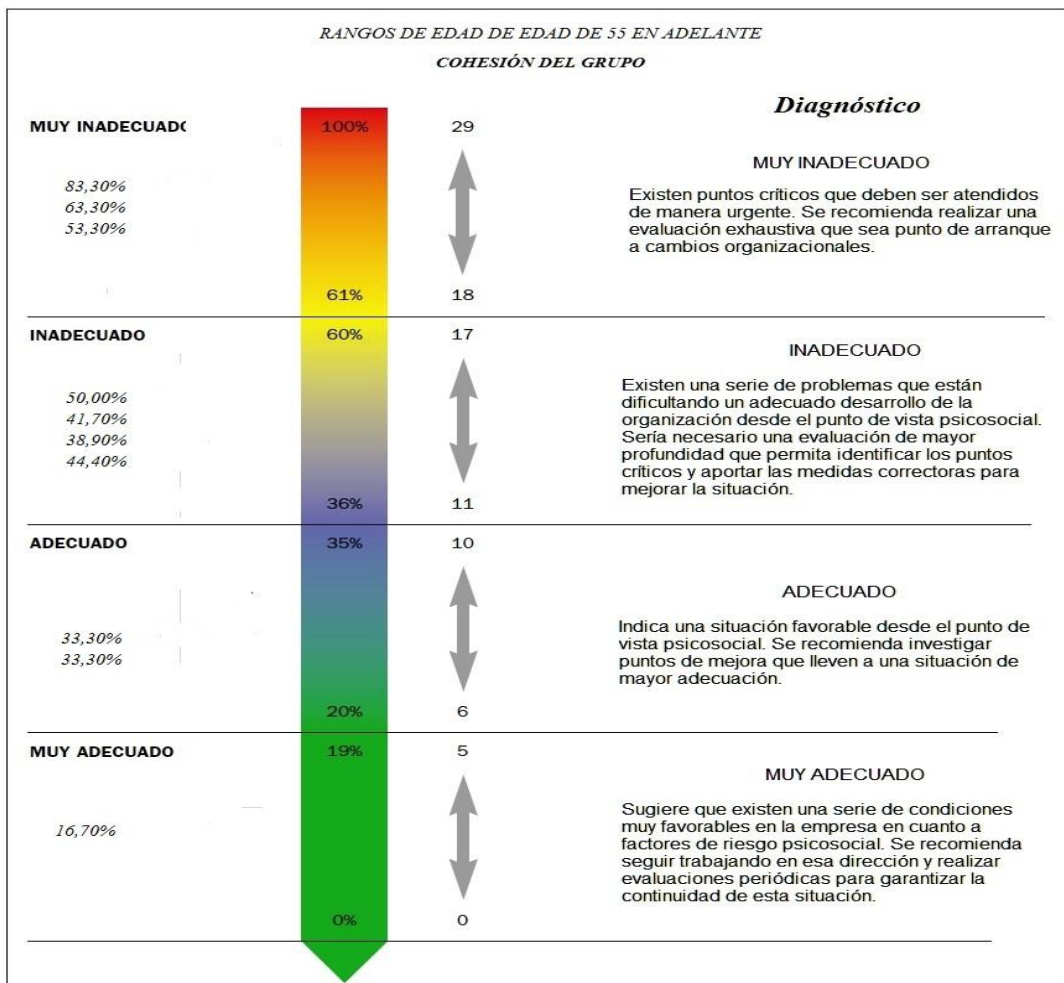
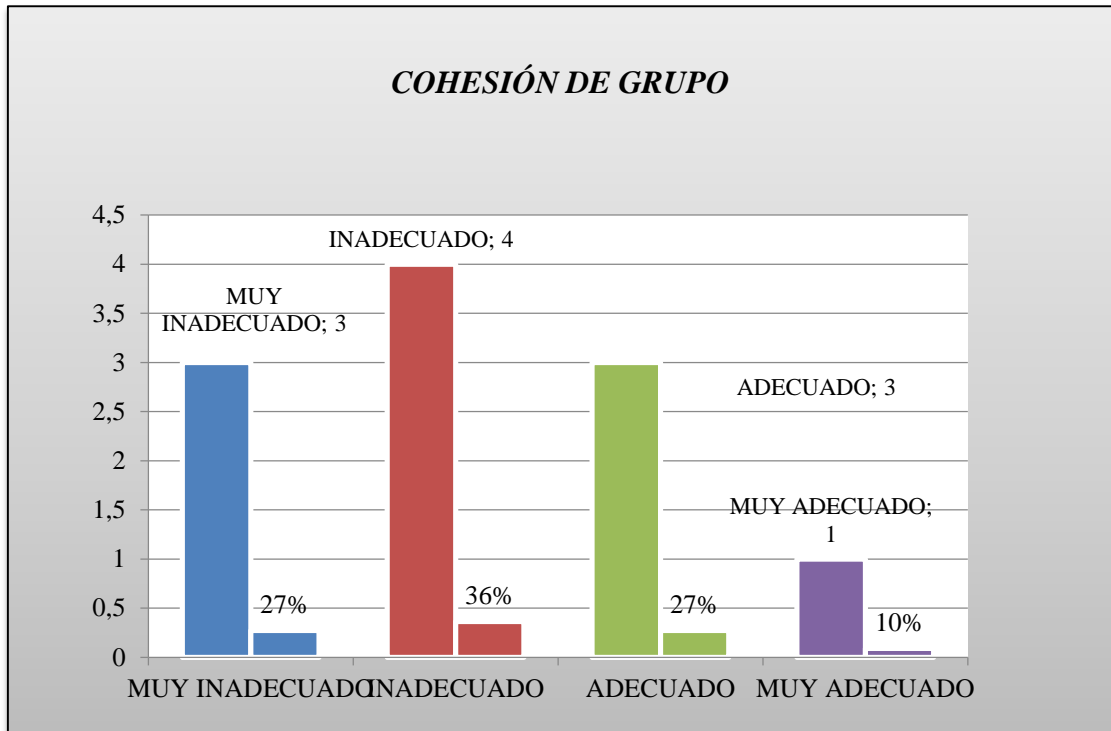


Tabla 47 Cohesión de grupo. Rango de edad de más de 55 años



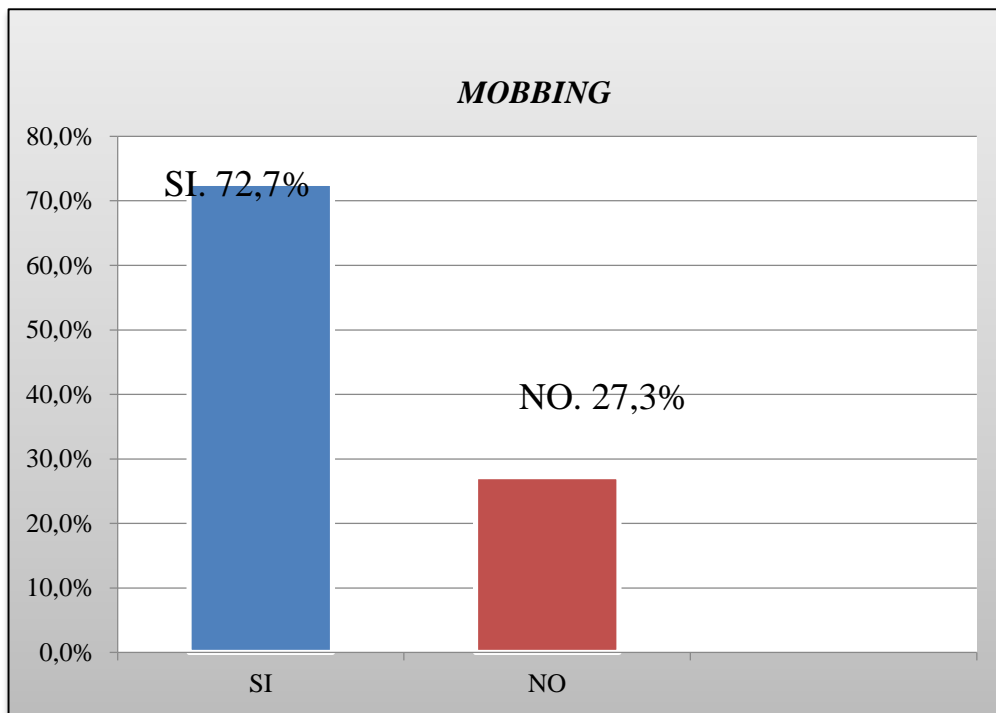
ANÁLISIS

De los resultados obtenidos de las preguntas que evalúan Cohesión de Grupo al personal docente con los rangos de edades de más de 55 años: la mayor parte de los docentes que corresponden a este grupo manifiestan que esta relación es inadecuada.

Tabla 48 Mobbing. Rango de edad de más de 55 años

MOBBING											
PREGUNTA	NO. DE ENCUESTAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PREGUNTA 28	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
PREGUNTA 29	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0
PREGUNTA 30	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL	3	2	3	0	1	1	1	1	1	0	0

Tabla 49 Mobbing. Más de 55 años



ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados que avalúan el acoso laboral (Mobbing) se verifica que la mayoría de los docentes consideran que si existe.

Resultados generales

1. Los encuestados en Participación, Implicación y Responsabilidad luego de la evaluación a los cuatro rangos de edad consideran inadecuado el proceso, es decir no existe una participación activa dentro de los procesos educativos.
2. Los encuestados en Formación, Información y Comunicación luego de la evaluación a los cuatro rangos de edad consideran inadecuado el proceso ya que la información no llega adecuadamente.
3. Los encuestados en Gestión del Tiempo, luego de la evaluación a los cuatro rangos de edad consideran inadecuado el proceso ya que la demanda de tiempo en cumplir procesos extracurriculares disminuyen el mismo para el propósito principal de la educación con es la docencia en el aula.
4. Variable Cohesión de Grupo, luego de la evaluación a los cuatro rangos de edad consideran inadecuado el proceso ya que las relaciones interpersonales entre compañeros se ha deteriorado el trabajo en equipo se va perdiendo ya que cada uno busca cumplir las tareas encomendadas individualmente.
5. En la variable Acoso Laboral (Mobbing), luego de la evaluación a los cuatro rangos de edad determina que existe un gran porcentaje de acoso laboral, especialmente entre maestros antiguos a nuevos o recién llegados
6. Por último de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación se determina que el rango de edad con más probabilidad de afectación de los factores de riesgo psicosocial es la comprendida entre los 45 y 54 años.

3.4. Prueba De Hipótesis

Prueba Chi para Tablas de contingencias (prueba de independencia)

Hipótesis: Los riesgos psicosociales inciden en el desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo de la ciudad de Latacunga sección matutina?

H0: El desempeño laboral no afecta a los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo por lo que NO amerita se realice un programa de prevención de riesgos psicosociales.

H1: El desempeño laboral afecta a los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo por lo que amerita se realice un programa de prevención de riesgos psicosociales.

TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS (Preguntas 1, 2 del cuestionario)

Pregunta 1.- ¿Ha tenido alguna afectación al realizar su trabajo, y que usted considere que son por causas de la tensión o ansiedad?

Pregunta 2.- ¿Siente que la realización de su trabajo afecta sus relaciones familiares o laborales?

Tabla 50 Frecuencias Observadas

PREGUNTA	Si	No	TOTAL
1	39	30	69
2	36	33	69
P marg.	75	63	138

HIPÓTESIS NULA Y ALTERNATIVA

H0: El desempeño laboral no afecta a los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo por lo que NO amerita se realice un programa de prevención de riesgos psicosociales.

H1: El desempeño laboral afecta a los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo por lo que amerita se realice un programa de prevención de riesgos psicosociales.

$$\chi_{calc}^2$$

TABLA DE CONTINGENCIA PARA LAS PROBABILIDADES

Tabla 51 Tabla De Contingencia Para Las Probabilidades

PREGUNTA	si	no	P marg.
1	0,2826	0,2174	0,5000
2	0,2609	0,2391	0,5000
P marg.	0,5435	0,4565	1,0000

Tabla 52 Frecuencias Esperadas

(Ej. El elemento a11=P(A)*P(X)*N), tomamos las probabilidades marginales)

PREGUNTA	A VECES	CASI NUNCA	
1	37,50	31,50	69,00
2	37,50	31,50	69,00
	75,00	63,00	138,00

ESTADÍSTICO DE PRUEBA

$$\chi^2_{[(r-1)*(s-1)]} = \sum_{i=1}^{n=(r*s)} \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

VALORES CRITICOS

Para calcular el grado de libertad (v) se realiza:

$$v = (\text{Cantidad de filas} - 1)(\text{Cantidad de columnas} - 1)$$

$$V = (2-1)*(2-1) = 1 \text{ gl}$$

Tabla 53 Valores Críticos

Nivel de significancia	Valores Críticos según nivel de significancia
0.05	3,841

Tabla 54 Valor Empírico

Suma Fila		
0,060	0,071	0,131
0.060	0,071	0,131

0,263

Tabla 55 Decisiones Posibles según distintos niveles de significancia:

Nivel de significancia	Valores Críticos según nivel de significancia	Valor empírico	Decisiones
0.05	3,841	0,263	Rechazo Ho

Si el valor empírico es menor que el valor crítico según el nivel de significancia entonces se acepta la hipótesis nula, caso contrario se la rechaza.

SI $3,841 < 0,263$ se acepta la hipótesis nula, como esto no se cumple por lo tanto se acepta la hipótesis planteada.

3.5. Conclusiones

Luego del análisis de resultados obtenidos del el trabajo de investigación de los factores de riesgo psicosocial que afecta al personal que aqueja al personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, se obtuvo la siguiente información:

1. Se evaluó el riesgo psicosocial que afecta a los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo y se determinó que existen factores de riesgo lo que están afectando su desempeño laboral.
2. Los rangos de edad con más afectación psicosocial están entre las edades de 45 a 54 años y de 55 años en adelante.
3. Los resultados obtenidos de la aplicación del Método de Navarra, dieron resultados claros acerca de la problemática que actual en la Institución
4. Se diseñó una propuesta de un programa de prevención de riesgos psicosociales, de acuerdo a los factores de riesgo encontrados en el estudio para su aplicación y lograr una mejora permanente al momento de cumplir las actividades laborales de los docentes.

3.6. Recomendaciones

1. Elaborar un programa preventivo para los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo no sean afectados por los factores de riesgo psicosociales lo que les ocasiona diversas enfermedades.
2. Dar mayor énfasis a los aspectos donde se determinó mayor índice de afectación en los docentes de acuerdo al análisis de los resultados de esta investigación.
3. Aumentar el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición como pausas, vacaciones, descansos, permisos.
4. Desarrollar las oportunidades de mejora de competencias, planes de carrera, ascensos, habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo;
5. Fomentar la decisión de los docentes sobre sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA

En esta sección se presenta una propuesta para ejecutar los requerimientos legales del Ecuador en lo referente a los factores de riesgo psicosociales que se presentan en los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, teniendo como expectativa el bienestar psicológico y emocional en el trabajo.

Teniendo como base los resultados de la investigación, a través de un cuestionario, observación directa, revisión bibliográfica, se plantea un manual de procedimientos, lo que aportará en el manejo de medidas de prevención lo que mejorara el bienestar y la salud del personal docente.

4.1. Título

Programa de prevención de riesgos psicosociales en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.

4.2. Justificación

La Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo inicia un proceso identificación de los factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes con la conformación del Departamento de Seguridad de Higiene, que su función será disminuir las enfermedades y situaciones de riesgo que están siendo sometidos los docentes en sus respectivos sitios de trabajo, que hasta la actualidad no han sido solucionados.

Esta tesis plantea medidas para atenuar el factor de riesgo psicosocial con un manual de procedimientos preventivos.

Para el desarrollo de las actividades de la docencia no se ha en tomado en cuenta las peculiaridades personales psíquicas, emocionales, de confort del personal docente para las actividades que realizan, el trabajo a presión, las nuevos requerimientos a docentes, las tensiones ocasionadas por la jornada laboral, atención a padres de familia, problemas familiares, entre otros que ocasionan deterioro en la salud del maestro.

Para garantizar buenas condiciones de trabajo y evitar los problemas de salud que están aquejando al personal docente de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo se debe

realizar el Programa Preventivo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y efectuar los controles necesarios.

El desconocer los factores de riesgo psicosocial a los que el personal docente está expuesto, provoca que sufran desmotivación, baja autoestima, estrés, ansiedad y diferentes enfermedades; por lo que, es importante que se tenga presente los principios psicosociales al momento de diseñar las condiciones de los puestos de trabajo.

4.3. Objetivo

4.3.1. Objetivo General

- Crear un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales que reducirá las enfermedades de origen psicológico lo que fomentará el bienestar emocional, físico, mental y social de todos los docentes que prestan sus servicios en la institución, y de esta manera cumplan sus actividades de manera óptima.

4.3.2. Objetivos específicos

- Reconocer que los factores de riesgos psicosociales en la actividad laboral como la reducción de eventos, la instrucción en educación para la salud, son partes importantes del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales; asimismo dar cumplimiento de la Leyes Ecuatorianas, Políticas y Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo
- Desarrollar e implementar técnicas y acciones orientadas con el objetivo de dar a los docentes un sitio seguro para la realización de sus actividades diaria en la institución.

4.4. Estructura de la Propuesta

- a. Alcance
- b. Marco referencial
- c. Definiciones generales
- d. Responsabilidades
- e. Servicios médicos y de enfermería
- f. Docentes
- g. Identificación y evaluación de probables riesgos
- h. Plan de medicina preventiva

- i. Acciones de prevención de los factores de riesgo psicosociales detectados

4.5. Desarrollo De La Propuesta

ALCANCE

El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales está dirigido a todos los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.

MARCO REFERENCIAL

Las actividades de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo son reguladas por políticas y normas ecuatorianas aplicables de salud ocupacional, seguridad industrial.

DEFINICIONES GENERALES

Enfermedad Ocupacional: Cualquier condición anormal o desorden diferente a una lesión ocupacional, producto de la exposición a factores vinculados al ambiente de trabajo, ocasionados por inhalación, digestión y absorción o contacto.

Salud mental: Corresponde a un estado de bienestar psicológico y social total de un individuo en un entorno sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos.

Estrés: Corresponde a una sensación de tensión tanto física como psicológica, que puede ocurrir en situaciones, específicas, difíciles o inmanejables.

Manejo de estrés: Se refiere al esfuerzo por controlar y reducir la tensión que surge cuando se percibe una situación difícil o inmanejable.

Psicosomático: Que afecta a la psique o implica una acción de la psique sobre el cuerpo o viceversa.

Riesgo Ocupacional: Se refiere a las condiciones eventualmente existentes en el ambiente de trabajo que podrían causar afectación al bienestar y salud de los trabajadores.

Ambiente de trabajo: Conjunto de factores y condiciones circunstanciales que rodean y determinan el desarrollo de una actividad laboral.

Actos subestándares: Son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos de seguridad previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

Control de riesgos: Proceso de toma de decisiones para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Norma de seguridad: Instrucción dirigida al personal a través de la que se le informa de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas como las medidas preventivas de obligatoria adopción para poder eludirlos.

4.5.1. Responsabilidades

Rector de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo

- a. Organizar y liderar el compromiso para preservar la salud física emocional y mental de docentes de la institución.
- b. Contribuir y proveer de los recursos necesarios para aplicación del Programa preventivo.

Direcciones

- a. Implementar, comunicar y hacer efectivo el Programa Preventivo.
- b. Valorar la efectividad del Programa Preventivo.
- c. Dar a conocer y motivar la participación activa de docentes al Programa Preventivo.

Departamento médico

El departamento médico en la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo deberá trabajar en coordinación todos los involucrados en este proceso para la implementación del Programa de Prevención.

Las funciones del Servicio Médico son:

- a. Cooperar con los responsables en la identificación y valoración del personal docente expuesto a probables riesgos de trabajo.
- b. Evaluar y mantener el estado de salud de los docentes.
- c. Efectuar revisiones de rutina del estado de salud física y mental de los docentes y dar un seguimiento a los individuos expuestos a un riesgo ocupacional en particular.

- d. Elaborar, actualizar y mejorar los registros médicos.
- e. Analizar la información médica y presentar informes periódicos según los requerimientos de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

Docentes

- a. Cumplir con el contenido del Programa Preventivo y recomendaciones impartidas por el Departamento Médico.
- b. Reportar al responsable sobre cualquier probable peligro, riesgo o inquietud presente en el lugar de trabajo.

4.5.2. Identificación Y Evaluación De Probables Riesgos

El programa preventivo analiza:

- a. Identificación de riesgos psicosociales.
- b. Identificación de la población expuesta.
- c. Implementar medidas de prevención y control destinadas a mitigar, reducir y eliminar los probables riesgos psicosociales.

4.5.3. Identificación De Riesgos Ocupacionales

La identificación de los potenciales riesgos psicosociales debe establecerse sobre la base de la información previa de los procesos de prestación del servicio de docentes, lugares de trabajo, ambientes circundantes, materiales utilizados, descripción de las tareas de trabajo, para lo cual se realizará el respectivo análisis de acuerdo a una cualificación de los factores de riesgo psicosociales en base a la matriz de riesgos psicosociales aprobado por el Ministerio de Trabajo. Este análisis permitirá establecer la ubicación de riesgos psicosociales antes de la fase de evaluación.

Evaluación del Riesgo Psicosocial.

Determinados claramente los potenciales riesgos psicosociales el profesional especializado efectuará un análisis cuantitativo del probable riesgo, juzgando su magnitud y posibilidad de ocurrencia mediante mediciones y muestreos. Se utilizará el método de

Navarra, y el Cuestionario multidimensional Identificación de Situaciones de Riesgo (Instituto Navarro de Salud Laboral).

Se determinará el estado de salud de cada uno de los docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo, a través de los datos obtenidos de los chequeos médicos pre-ocupacionales y ocupacionales.

4.5.4. Actividades De Medicina Preventiva

Se realiza evaluaciones médicas iniciales a docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo que están en proceso de ingreso laboral y efectuar chequeos médicos periódicos (anuales/semestrales) para todos los docentes; según determine el departamento médico de la Unidad Educativa en el Programa Preventivo.

4.5.4.1. Objetivos

- Identificar patologías existentes.
- Realizar exámenes específicos orientados a reconocer enfermedades por edad, sexo y lugar de trabajo.
- Promover un programa de protección de la salud así como prevención de enfermedades.

4.5.4.2. Exámenes Ocupacionales.

Estos exámenes incluirán pruebas de laboratorio y evaluaciones de los chequeos pre-ocupacionales (excepto prueba de embarazo) y serán realizados cada año. Las evaluaciones clínicas determinará el médico ocupacional.

Exámenes médicos específicos

Se determinará a la población afectada en caso de detectar su presencia. (Trastornos psicosomáticos causados por actividades propias del trabajo de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.

Prevención del Riesgo cardiovascular y cerebrovascular

Se crearán estrategias que orienten y motiven al personal que labora en la institución, basadas concientización sobre distintos temas como:

- a. Nutrición
- b. Tabaquismo

- c. Deporte
- d. Salud.
- e. Estrés y bienestar en el trabajo.
- f. Sobrepeso y desnutrición.
- g. Imagen, y autoestima, motivación, entre otros.

4.6. Actividades De Prevención De Los Factores De Riesgo Psicosociales

4.6.1. Intervención En La Organización

4.6.1.1. Sistemas De Trabajo

- **Gestión del tiempo**

Se establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales en base al desempeño.

- **Autonomía Temporal**

Se concederá el ritmo de trabajo, elección de turnos y horarios flexibles a medida de lo posible y dependiendo de las necesidades de cada dirección administrativa.

- **Manual de funciones**

El Departamento de Seguridad e Higiene elaborará y aplicará un programa de funciones para docentes en donde se detalle las funciones, atribuciones y responsabilidades como profesional con el fin de dejar de lado la ambigüedad del rol, desconocimiento de funciones a ejecutar.

4.6.2. Sistemas de Comunicación e Información

4.6.2.1. Comunicación descendente

Se realizará a través de comunicaciones formales escrita (memos, oficios, circulares), utilizando carteleras de la institución también se implementará el uso de comunicación electrónica vía internet.

4.6.2.2. Comunicación Ascendente

La información y comunicaciones se la hará directamente con los miembros del comité de seguridad para que luego de informar de problemas suscitados y analizado la situación en asamblea los miembros vía oficio determinen criterios técnicos al representante legal.

4.6.2.3. Comunicación Horizontal

Se realizará a través de comunicaciones formales escrita entre los departamentos (memos, oficios, circulares) utilizando carteleras también se utilizará comunicación electrónica vía internet.

4.6.3. Sistema de Regulación de Conflictos

La Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo creará un Centro de Regulación de Conflictos, administrado por un profesional con conocimientos en negociación de conflictos y psicología organizacional.

4.6.3.1. Objetivos

- a. Reducir: accidentes, ausentismos, presentismo bajas por enfermedad, distracción en el trabajo, estrés, ansiedad conflictos personales.
- b. Incrementar: productividad, relaciones interpersonales, conservar el personal.
- c. Detectar en la organización comportamientos de riesgo y mejorar el ambiente general de la institución con la detección de conflictos internos y su solución.

4.6.3.2. Alcance:

El centro intervendrá en situaciones como:

- a. Desarrollo y capacitación personal y laboral
- b. Violencia familiar y laboral
- c. Estrés
- d. Ansiedad
- e. Falta de motivación
- f. Contratos
- g. Divorcios

- h. Relaciones familiares
- i. Duelos

4.6.3.3. Funciones del Centro de Regulación de Conflictos:

- a. Atención al docente en horario diurno.
- b. Asesoramiento a los responsables sobre manejo de situaciones conflictivas a grupos de trabajo, capacitaciones periódicas para mejorar su desempeño
- c. Asesoramiento y acompañamiento a la Unidad Educativa en la etapa inicial del servicio, identificación de situaciones organizacionales generadoras de factores de riesgo.
- d. Información estadística mensual de la atención brindada a los docentes

Modo de Uso:

- a. Servicio confidencial e individual
- b. Acceso ilimitado
- c. Valoración psicológica
- d. Derivación a abogados, contadores, u otras instituciones cuando el problema así lo amerite.

4.6.4. Intervención En El Individuo

4.6.4.1. Técnicas Generales

Desarrollo de buen estado Físico

4.6.4.2. Objetivo

- a. Optimizar la respuesta del docente ante situaciones de estrés y de riesgo.
- b. Mejorar las funciones cardiovascular, respiratoria y metabólica.
- c. Alejar la atención de los problemas psicológicos

Alcance

El servicio será de aplicación para todos los docentes tiempo completo y contratos de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo

Modo de uso

- a. Servicio de ejercicio y recreación con especialistas de fitness y rumba-terapia.

Responsables

- Departamento de Talento Humano
- Instructores capacitados.

Tabla 56 Cronograma De Capacitación

N°	ÁREAS	RESPONSABLE	Días
1	Baile terapia	Instructores	Viernes 8h00 – 10h00
2	Aeróbicos	Instructores	
3	Gimnasia	Instructores	

Dieta adecuada

4.6.4.3. Objetivo

- Comenzar a tener buenos hábitos alimenticios.
- Balance y equilibrio energético para suplir las demandas laborales.

Alcance

Docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo

Intervención

Asistencia mensual de Nutricionistas para conferencias y charlas al personal.

Tabla 57 Cronograma De Capacitación

N°	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORAS
1	Nutrición y peso de acuerdo a la edad	Nutricionista	1
3	Alimentación sana, proteínas, grasas, carbohidratos, consumo de agua	Nutricionista	1
4	Calcio, magnesio y fósforo, .macro y micro nutrientes.	Nutricionista	1
5	Contenidos Calóricos	Nutricionista	1

Distracción y buen humor

4.6.4.4. Objetivo

- Prevenir y mejorar situaciones de ansiedad estrés y problemas emocionales
- Alejar la atención de los problemas.

Alcance

Docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo

Intervención

Actividades recreativas y de distracción trimestrales.

Tabla 58 Cronograma De Capacitación

N°	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORAS
1	Riso terapia	Instructor	Encuentro semestral.
2	Eventos sociales y culturales	Personal encargado	tres veces al año

4.6.5. Técnicas Cognitivas

Reorganización Cognitiva

4.6.5.1. Objetivo

- a. Adaptar la percepción del individuo ante una situación estresante.
- b. Ofrecer vías y procedimientos para modificar el comportamiento.

Alcance

Docentes de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo.

Modo de difusión

- Charlas de capacitación
- Trípticos y folletos informativos
- Presentación de videos

Tabla 59 Cronograma De Capacitación

Nº	TEMÁTICA	RESPONSABLE	TIEMPO
1	Orientación a los empleados en riesgo a cambiar criterios y afirmaciones irracionales autoinducidas por afirmaciones y criterios racionales.	Psicólogo	2 horas
2	Orientar al trabajador a identificar la emoción dolorosa (ira, complejos, ansiedad, desesperanza) que lo está afectando.	Psicólogo	2 horas
3	Identificar las clases de pensamiento disfuncionales y ayudar a determinar los pensamientos automáticos (pensamiento polarizado, generalización, magnificación y personalización, etc.).	Psicólogo	2 horas
4	Realizar afirmaciones que describan otras maneras de apreciar la situación; estas actividades son un extracto de las aparecidas en la intervención	Psicólogo	2 horas

Responsable

Psicólogo

4.6.5.2. Manejo de situaciones de estrés

Objetivo

- Disminuir la tensión en situaciones de estrés.

Alcance

Docentes de la Unidad Educativa.

Modo de difusión

- Capacitación formal y no formal.

Los temas a tratarse son:

Tabla 60

Nº	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORAS
1	Procedimiento Cognitivo-Conductual	Psicólogo	2
2	Etapa educativa	Psicólogo	2
3	Etapa de ensayo	Psicólogo	2
4	Etapa de implementación	Psicólogo	2

Responsable

Psicólogo.

4.6.5.3. Técnicas Fisiológicas

Técnicas de relajación física

Objetivo

- Maximizar la conexión directa entre mente cuerpo.
- Conocer cómo reducir sus niveles de tensión psicológica a través de la relajación física.

Alcance

Docentes

Modo de difusión

Capacitación no formal.

Los temas a dictarse son:

Tabla 61

Nº	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORAS
1	Técnicas de relajación Progresiva.	Psicólogo clínico	4
2	Entrenamiento autógeno.	Psicólogo clínico	4

Responsable

Psicólogo

4.6.5.4. Técnicas de control de respiración

Objetivo

- Motivar los conocimientos acerca de respiración ante una situación de estrés.
- Manejar la respiración de forma natural que permita una adecuada oxigenación del organismo lo que produce un mejor funcionamiento de los órganos corporales y un menor gasto energético.

Alcance

Docentes

Modo de difusión

Capacitación no formal.

Los temas a dictarse son:

Tabla 62

Nº	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORAS
1	Inspiración abdominal	Psicólogo clínico	2
2	Inspiración abdominal y ventral	Psicólogo clínico	2
3	Inspiración abdominal, ventral y costal	Psicólogo clínico	2
4	Espiración	Psicólogo clínico	2
5	Ritmo inspiración – espiración.	Psicólogo clínico	2
6	Sobre generalización.	Psicólogo clínico	2

Responsable

Psicólogo

4.6.5.5.Técnicas de relajación mental (meditación)

Objetivo

- Planificar sistemáticamente una serie de actividades (perceptivas y/o conductuales) que permiten concentrar su atención en esas actividades.
- Separar de la actividad mental cotidiana del individuo de aquello que puede ser una fuente de estrés.

Alcance

Docentes

Modo de difusión

Capacitación no formal.

Los temas a dictarse son:

Tabla 63

Nº	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORAS
1	Ejercicios de meditación.	Especialistas externos	2
2	Yoga		2

Responsable

Psicólogo / entrenador.

4.6.5.6.Técnicas Conductuales

Entrenamiento asertivo

Objetivo

- Adiestrar al individuo para que consiga conducirse de una forma asertiva.
- Conseguir una mayor capacidad para expresar los sentimientos, deseos y necesidades de manera libre, clara e inequívoca ante los demás, y que esté dirigida al logro de los objetivos del individuo.

Alcance

Docentes

Modo de difusión

Capacitación no formal.

Los temas a dictarse son:

Tabla 64

N°	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORAS
1	Taller sobre la comunicación asertiva.	Lingüista	4

Responsable

Psicólogo / Lingüista.

4.6.5.7. Técnica de solución de problemas**Objetivo**

- Mejorar la competencia social y disminuir el malestar psicológico a causa de los problemas.

Alcance

Docentes

Modo de difusión

Capacitación no formal.

Los temas a dictarse son:

Tabla 65

Nº	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORA
1	Orientación hacia el problema.	Psicólogo	2
2	Definición y formulación del problema.	Psicólogo	2
3	Generación de soluciones alternativas.	Psicólogo	2
4	Toma de decisiones.	Psicólogo	2
5	Puesta en práctica y verificación de la solución.	Psicólogo	2

Responsable

Psicólogo

4.6.5.8. Técnicas de autocontrol**Objetivo**

- Manejar la propia conducta a través del adiestramiento de la capacidad para regular las circunstancias que acompañan a su conducta.

Alcance

Personal docente

Modo de difusión

Capacitación no formal.

Los temas a dictarse son:

Tabla 66

Nº	TEMÁTICA	RESPONSABLE	HORA
1	Técnicas de control estimular	Psicólogo	2
2	Técnicas de programación conductual	Psicólogo	2

Responsable

Psicólogo

BIBLIOGRAFÍA

Agra, B., Alvarez, H., & Juan, F. (2006). Las enfermedades del trabajo, Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la Protección social. Madrid.

Aguir Escriba, V. (2005). Ambiente Psicosocial y Salud de los Trabajadores.

Alferez, C. (s.f.). Factores de Riesgos Psicosociales y su Prevención. Universidad de Córdoba.

Arrieta, P., & Leturia, F. (2008). Prevención de riesgos psicosociales en el sector sociosanitario y de atención a la dependencia.

Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid. (2010). El Factor Humano, Pieza Clave en la Prevención de Riesgos Laborales. Madrid.

Comisión Europea. (2002). Guía Sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo.

Confederación de Empresas de Málaga. (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Málaga.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales.

Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). Análisis de los síntomas asociados al estrés. Boletín de Psicología, 43 - 53.

INSTITUTO NAVARRO DE SALUD. (s.f.). El Metodo del INSL para la Identificación y Evaluación de Factores Psicosociales. (840).

Lahera, M., & Góngora, J. (2002). Factores Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo.

Lahera, M., & Nogareda, C. (s.f.). NTP 840.

Mansilla, F., & Favieres, A. (s.f.). Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Moreno, B., & Baéz, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. (2006). Guía sobre los Factores de Riesgos Psicosociales. Madrid: Comision Ejecutiva Confederal UGT.

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. (2006). Incidencia de los Riesgos Psicosociales. Madrid: UGT.

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo, Naturaleza, Incidencia, Prevención. (56).


Peiro, J. (2008). El Modelo Amigo: Un Mapa Conceptual para Evaluar los Riesgos Psicosociales y Gestionar su Prevención. Valencia: Formación Continuada a Distancia.

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgos Laborales: Nuevos Tiempos, Nuevos Riesgos. Carabobo: Observatorio Laboral.

ANEXOS

Cuestionario aplicado para la identificación de situaciones de riesgo en el ámbito psicosocial

Tabla 67

	<p>ENCUESTA SOBRE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA RAMÓN BARBA NARANJO</p>	<p>Maestría en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo.</p>				
<p>La presente encuesta tiene como propósito evaluar la situación de seguridad y salud del personal docente (Servidor Público) de la Unidad Educativa Ramón Barba Naranjo. La información proporcionada será manejada con absoluta confidencialidad, por lo que solicitamos conteste con la mayor veracidad. Si tiene alguna duda, consulte con el encuestador.</p>						
Edad del encuestado	De 25 años a <input style="width: 20px; text-align: center;" type="text"/> 24	De 35 años a <input style="width: 20px; text-align: center;" type="text"/> 44	De 45 años a <input style="width: 20px; text-align: center;" type="text"/> 54	De 55 años en adelante <input style="width: 20px; text-align: center;" type="text"/>		
N°	PREGUNTA	A	B	C	D	E
1	<p>¿El servidor tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?</p> <p>A) No. B) Sí, ocasionalmente. C) Sí, cuando la tarea se lo permite. D) Sí, es la práctica habitual.</p>					
2	<p>¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por el personal?</p> <p>A) No, no existe. B) Sí, aunque en la práctica no se utiliza. C) Sí, se utiliza ocasionalmente. D) Sí, se utiliza habitualmente.</p>					

3	<p>¿El servidor tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, ocasionalmente.</p> <p>C) Sí, habitualmente.</p> <p>D) Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.</p>					
4	<p>¿El servidor dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, algunas veces.</p> <p>C) Sí, habitualmente.</p> <p>D) Sí, siempre.</p>					
5	<p>Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, oralmente.</p> <p>C) Sí, por escrito.</p> <p>D) Sí, por escrito y oralmente.</p>					
6	<p>Cuando el servidor necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:</p> <p>A) Un compañero de otro puesto.</p> <p>B) Una persona asignada. (Mantenimiento, refuerzo...)</p> <p>C) Un encargado y/o jefe superior.</p> <p>D) No tiene esa opción por cualquier motivo.</p>					
7	<p>Las situaciones de conflictividad entre el personal, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, por medio de la intervención del mando.</p> <p>C) Sí, entre todos los afectados.</p> <p>D) Sí, mediante otros procedimientos.</p>					
8	<p>¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?</p> <p>A) No, la institución cierra por vacaciones en periodos fijos.</p> <p>B) No, la institución distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.</p> <p>C) Sí, la institución concede o no a demanda del trabajador.</p>					

	D) Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.					
9	¿El servidor interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)? A) No, es función del mando superior o persona encargada. B) Sí, sólo incidentes menores. C) Sí, cualquier incidente.					
10	¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad? A) No, por la continuidad del proceso. B) No, por otras causas. C) Sí, las establecidas. D) Sí, según necesidades.					
11	¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones al personal? A) No. B) Charlas, asambleas. C) Comunicados escritos. D) Sí, medios orales y escritos.					
12	En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas? A) No. B) Sí, a veces. C) Sí, habitualmente. D) Sí, siempre.					
13	La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es: A) Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador. B) Colabora con el trabajador en la consecución de fines. C) Fomenta la consecución de objetivos en equipo.					
14	¿Se recuperan los retrasos? A) No. B) Sí, durante las pausas. C) Sí, incrementando el ritmo de trabajo. D) Sí, alargando la jornada.					
15	¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador? A) Salario por hora (fijo).					

	<p>B) Salario más prima colectiva.</p> <p>C) Salario más prima individual.</p>					
16	<p>¿Se facilitan las instrucciones precisas a los servidores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, de forma oral.</p> <p>C) Sí, de forma escrita (instrucciones).</p> <p>D) Sí, de forma oral y escrita.</p>					
17	<p>¿El servidor tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?</p> <p>A) No, por la ubicación del trabajador.</p> <p>B) No, por el ruido.</p> <p>C) No, por otros motivos.</p> <p>D) Sí, algunas palabras.</p> <p>E) Sí, conversaciones más largas.</p>					
18	<p>¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?</p> <p>A) No</p> <p>B) Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.</p> <p>C) Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.</p> <p>D) Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.</p>					
19	<p>¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, cuando la tarea se lo permite.</p> <p>C) Sí, en función del tiempo disponible.</p> <p>D) Sí, siempre se hace en equipo.</p>					
20	<p>¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, ocasionalmente.</p> <p>C) Sí, habitualmente.</p> <p>D) Sí, cualquier error.</p>					
21	<p>¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría del personal?</p> <p>A) No.</p>					

	<p>B) Sí, una o dos veces al año.</p> <p>C) Sí, varias veces al año, según surja el motivo.</p>					
22	<p>¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?</p> <p>A) No, por el proceso productivo.</p> <p>B) No, por otros motivos.</p> <p>C) Sí, con un sustituto.</p> <p>D) Sí, sin que nadie le sustituya.</p>					
23	<p>¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, a veces.</p> <p>C) Sí, habitualmente.</p> <p>D) Sí, siempre.</p>					
24	<p>¿El servidor recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?</p> <p>A) Se le informa de la tarea desempeñar (cantidad y calidad).</p> <p>B) Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.</p> <p>C) Se le informa de los objetivos alcanzados por la institución.</p> <p>D) Se le anima a participar en el establecimiento de meta</p>					
25	<p>¿El servidor tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Se cambia de manera excepcional.</p> <p>C). Sí, se rota entre compañeros de forma habitual.</p> <p>D) Sí, se cambia según lo considera el trabajador.</p>					
26	<p>Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al personal para adaptarlo a esas nuevas situaciones?</p> <p>A) No.</p> <p>B) Sí, oralmente.</p> <p>C) Sí, por escrito.</p> <p>D) Sí, oralmente y por escrito.</p>					
27	<p>¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?</p> <p>A) Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.</p>					

	<p>B) Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.</p> <p>C) Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.</p> <p>D) Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.</p>					
28	<p>De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?</p> <p>A) Sí.</p> <p>B) No.</p>					
29	<p>¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la nómina de Talento humano?</p> <p>A) Sí.</p> <p>B) No.</p>					
30	<p>¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?</p> <p>A) Sí.</p> <p>B) No.</p>					

Fuente: (Lahera & Góngora, 2002)

Tabla 68

	SI	NO
¿Ha tenido alguna afectación al realizar su trabajo, y que usted considere que son por causas de la tensión o ansiedad?		
¿Siente que la realización de su trabajo afecta sus relaciones familiares o laborales?		

Gráfico 15



Gráfico 16



Gráfico 17



Gráfico 18



Gráfico 19



Gráfico 20



Gráfico 21



Gráfico 22



Gráfico 23



Gráfico 24



Gráfico 25



Gráfico 26



VALIDACIONES DE PROFESIONALES