

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

Proyecto de Titulación presentado previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial

Autores:

Alexis Enrique Córdor Duque

Lizeth Estefania Parra Ushca

Tutor:

Dr. Barba Gallardo Pablo Andres

Latacunga – Ecuador

2020

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

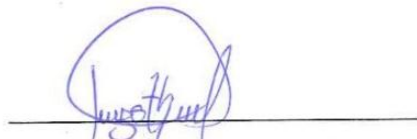
Nosotros Córdor Duque Alexis Enrique y Parra Ushca Lizeth Estefanía declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: **“El estrés laboral como riesgo psicosocial en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi”** Siendo el Dr. Barba Gallardo Pablo Andrés tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Alexis Enrique Córdor Duque

C.I 0503615692



Lizeth Estefania Parra Ushca

C.I 1600649659

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“EL ESTRÉS LABORAL COMO RIEGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”, de Cándor Duque Alexis Enrique y Parra Ushca Lizeth Estefania , de la Carrera de Ingeniería Industrial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Febrero, 2020

El Tutor

F. 

Dr. Pablo Andres Barba Gallardo

C.I: 171930814-8

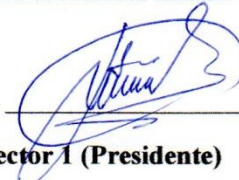
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS; por cuanto, los postulantes: CÓNDROR DUQUE ALEXIS ENRIQUE Y PARRA USHCA LIZETH ESTEFANIA , con el título de Proyecto de titulación: “**EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

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

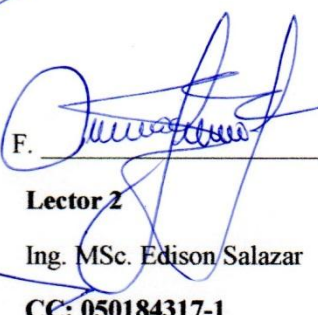
Latacunga, Febrero, 2020

Para constancia firman:

F. 
Lector 1 (Presidente)

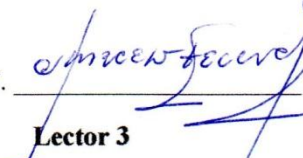
Ing. MSc. Jorge Freire

CC: 050262481-0

F. 
Lector 2

Ing. MSc. Edison Salazar

CC: 050184317-1

F. 
Lector 3

Ing. MSc. Marcelo Tello

CC: 050151855-9

AVAL INSTITUCIONAL

En calidad de Director de la Carrera de Ingeniería Industrial Certifico.

Que el Sr. CONDOR DUQUE ALEXIS ENRIQUE con C.I. 0503615692 Y SRTA. PARRA USHCA LIZETH ESTEFANIA con C.I 1600649659 realizo el trabajo de titulación con el tema **“EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”**, El mismo que va en beneficio de los docentes de la Carrera y de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, Febrero, 2020


Ing. MSc. Cristian Xavier Espin Beltrán.

DIRECTOR DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en el corazón. Sin importar en donde estén o si alguna vez llegan a leer estas dedicatorias quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado para ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro. Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de trasmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi proyecto de investigación y obtener una afable titulación profesional.

En segunda instancia a mis compañeros ñaños de carrera más con su amistad, que compañerismo hemos logrado terminar una etapa más de nuestras vidas; A las compañeras de las otras facultades que motivaban ir todos los días a la universidad así no tuviéremos clases; Si bien esas giras técnicas y congresos que nos permiten conocer más sobre nuestra carrera en cierta medida ampliar tu círculo social; Puedo afirmar que, si no disfrutas el camino, la meta te va a decepcionar. El camino es la meta, y solo el que disfruta cada paso, le sabe la medalla del camino recorrido y ahora forman parte de todas esas buenas historias de la carrera de

*ingeniería con esto y más un fuerte ¡SALUD! Hasta siempre
y para siempre compañeritos DIOS, PATRIA Y LIBERTAD.*

Alexis Cóndor

DEDICATORIA

Hay veces en la vida que eres exitoso porque has ido aprendiendo las cosas a tu modo, pero también hay otras veces en que simplemente hay personas que dejan un buen recuerdo de enseñanza.

Irma madre, no me equivoco si digo que eres la mejor mamá del mundo, por ayudarme a construir mis sueños, por ser una mujer excepcional; Cesar padre este es un logro que quiero compartir contigo, gracias por todo tu esfuerzo, tu apoyo eso si por la confianza que depositaste en mí; Andrea, Andrés, Nicolás hermanos que quiero y admiro tanto por su espíritu bonito y alegre por todo lo que de ustedes he aprendido luchar si bien a perseverar ante la adversidad; Clemente y Rosa abuelos, cuantas historias me han contado, y cuantas quedan por contar son la sabiduría del mundo un gran tesoro al que cuidar, por ser la pareja ideal por la admiración y el cariño que les tengo; Carmen tía has sido y serás ejemplo, por tu valor, carácter, generosidad por tener esa cualidad

increíble de transformar la adversidad en momentos inolvidables con tu constancia.

Alexis Cóndor

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por tenerme con vida y haber cuidado de mí en el caminar Universitario, todos estos años al estar lejos de casa y sola fueron muy difíciles, pero ahora estoy cosechando los frutos de ello al haber logrado llegar a la cima.

A mis Padres por haberme dado la vida y haber depositado en mí toda la confianza, al estar seguros que regresaría con el título a casa, al formarme con valores y principios que han hecho de mi un gran ser humano, para ahora seguir mi camino ya como profesional.

Mi familia porque son lo más importante en mi vida, mi abuelita Yolandita que siempre estuvo ahí para escucharme y alentarme a seguir.

A mis queridos Docentes, amigos que fui cosechando en el transcurso de cada ciclo académico, mi Tutor de Tesis que día a día me supo ayudar con sus conocimientos. A todas las personas que conocí y me dejaron una enseñanza muchas gracias.

*Mamá, Papá lo logré, cumplí mi sueño...Los Amo.
Ustedes siempre han sido y serán mi fortaleza.*

Lizeth Parra

DEDICATORIA

Mami Petita, gracias por todo tu esfuerzo, tú apoyo incondicional y por la confianza que depositaste en mí aun cuando muchas veces cometí errores en este largo trajinar, supiste no dejarme caer e hiciste de mí la gran mujer que ahora soy.

Papá Arturo, gracias por ser mi guía en todo momento por ayudarme a tomar las mejores decisiones, tus consejos que han resultado ser tan sabios y acertados por tu apoyo y fortaleza.

A mis hermanos: Cristian por ayudarme en mi carrera universitaria y aportar siempre con un granito de arena, Miguel Ángel por estar siempre preguntando por mí y estar al pendiente. Mis abuelitas: Piedad y Blanca que desde el cielo supieron orar mucho por mí, para no desvanecer en cada dificultad que se me supo presentar en el camino.

Sin más son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer, mis amigos por su apoyo incondicional, en las diferentes etapas de mi vida. Por haber hecho de mi estadía algo más llevadero y divertido.

Les agradezco por no haberme dejado sola en los más duros momentos y apoyarme.

Lizeth Parra

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS

TEMA: “EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”

Autores: Sr. Alexis Enrique Córdor Duque

Srta. Lizeth Estefania Parra Ushca

Tutor: Dr. Pablo Andrés Barba Gallardo

RESUMEN

La investigación del Proyecto se realizó en la Universidad Técnica de Cotopaxi, donde se ejecutó un estudio a los Catedráticos que se desempeñan como profesionales íntegros y con alto nivel investigativo. La importancia del estudio realizado fue identificar los factores que influyen en este problema ya que reflejado en el entorno universitario donde los resultados están afectando a los proceso académicos, el objetivo fue Analizar, identificar y establecer las alteraciones psicosociales por estrés en Docentes, evaluando tres dimensiones entre ellas; Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, por lo cual la metodología utilizada fue la investigación de campo que se aplicó extrayendo información directa de la realidad a través del uso de técnicas de recolección de datos con el fin de dar respuesta a las situaciones planteadas previamente, los instrumentos y técnicas usadas fueron la encuesta y el test de MASLACH el cual se efectuó a los docentes de la universidad, también se realizó la encuesta y la entrevista al médico y psicólogo ocupacional en donde por medio de ellos además se tomó referencia de los procesos médicos y psicológicos de los docentes. Mediante esta investigación se determinó agotamiento emocional, donde resulta ser el riesgo psicosocial de mayor incidencia dentro del entorno estudiado, coadyuvando al padecimiento de estrés. Por ende, se recopiló datos que permitan mitigar o eliminar las consecuencias negativas, así se pudo encontrar los efectos fisiológicos, psicológicos y emocionales causados por estrés laboral y las afectaciones que resultaron las causantes de las dificultades de los educadores ocasionando en ellos estrés laboral. Concluyendo que los docentes universitarios tienen alto riesgo de llegar a procesos de estrés por su situación laboral dentro de su área de trabajo.

Palabras claves: Estrés laboral, riesgo psicosocial, efectos fisiológicos, agotamiento emocional.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS

THEME: “OCCUPATIONAL STRESS AS A PSYCHOSOCIAL RISK IN TEACHERS AT THE TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI”

Authors: Córdor Duque Alexis Enrique
Parra Ushca Lizeth Estefania

ABSTRACT

The research of the Project was carried out at the Technical University of Cotopaxi, where a study was made of the professors who work as professionals of integrity and high research level. The importance of the study carried out was to identify the factors that influence this problem since reflected in the university environment where the results are affecting the academic processes, the objective was to analyze, identify and establish the psychosocial alterations by stress in Teachers, evaluating three dimensions among them; Emotional exhaustion, depersonalization, personal realization. For which the methodology used was field research that was applied by extracting direct information from reality through the use of data collection techniques in order to respond to the situations previously raised. The instruments and techniques used were the surveys and the MASLACH test which was conducted to the teachers of the university, also conducted the survey and interview with the doctor and occupational psychologist were through them also took the reference to the medical and psychological processes of teachers. Through this investigation, emotional exhaustion was determined, where it turns out to be the psychosocial risk of higher incidence within the studied environment, contributing to the suffering of stress. Therefore, data were collected to mitigate or eliminate the negative consequences, so it was possible to find the physiological, psychological, and emotional effects caused by work stress and the effects that caused the difficulties of educators, causing them to work stress. To sum up, the university professors have a high risk of arriving at stress processes by their labor situation within their work area.

Keywords: Occupational Stress, Psychosocial Risk, Physiological Effects, Emotional Exhaustion.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que: La traducción del resumen del proyecto de investigación al Idioma Inglés presentado por los estudiantes egresados de la Carrera de **INGENIERÍA INDUSTRIAL** de la **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA Y APLICADAS**, **CÓNDOR DUQUE ALEXIS ENRIQUE** y **PARRA USHCA LIZETH ESTEFANIA**, cuyo título versa “**EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.**”, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

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

Latacunga, Febrero del 2020

Atentamente,

Mg. Bolívar Maximiliano Cevallos Galarza.
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS
C.C. 091082166-9



CENTRO
DE IDIOMAS

rsidad Técnica de
del proyecto de
de la Carrera de
**INGENIERIA Y
SHCA LIZETH
OMO RIESGO
DE COTOPAXI**
ira gramatical del

rios hacer uso del

dad
de
i

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG
PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AVAL UTC	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xii
ÍNDICE.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xvi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	2
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	3
5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
6. OBJETIVOS.....	5
6.1. Objetivo General:	5
6.2. Objetivos Específicos:.....	5
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	7
8. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
8.1. Antecedentes.....	9
8.2. Historia de la Universidad Técnica de Cotopaxi	12
8.3. Riesgos Psicosociales Intralaborales.	13

8.4. Afectaciones en Docentes en el Ámbito Laboral.	15
8.5. Estrés Laboral y Síndrome de Burnout.	16
8.6. Burnout y Estrés Laboral.....	19
8.7. Modelo Clásico del Estrés Laboral.....	20
8.8. Relación de los Riesgos Psicosociales y la Docencia Universitaria.....	21
8.9. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en Catedráticos.	21
8.10. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en Ejercicio de Docencia.....	23
8.11. Afectaciones de Estrés y Burnout a Docentes.	24
8.12. Qué es Istas.....	24
8.13. Qué es Entrevista.....	25
8.14. Qué es Afrontamiento.....	26
8.15. Estrategias de Afrontamiento Del Estrés.	26
8.16. Técnicas para Afrontar el Estrés.....	26
9. PREGUNTA CIENTÍFICA.....	27
10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
10.1. Modalidad Básica de Investigación.....	27
10.2 Nivel o Tipo de Investigación.....	27
10.3. Población y Muestra.....	28
10.4. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.....	28
10.5. Test De Maslach.....	29
11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.....	31
11.1. Análisis y Tabulación de los Resultados de la Aplicación de la Encuesta en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	32
11.2. Análisis y tabulación de los resultados de la aplicación del test de Maslach en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de género masculino.....	32
11.3. Análisis y tabulación de los resultados de la aplicación del test de Maslach en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de género femenino.	34
11.4. Análisis y tabulación de los resultados de la aplicación del test de Maslach en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de género masculino.....	35
11.5. Entrevista al Médico Ocupacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi.	36
11.6. Entrevista Al Psicólogo Clínico de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	37
12. IMPACTOS.....	37
12.1. Social:.....	37
12.2. Familiar:.....	38
12.3. Laboral:.....	38

13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO.....	39
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
15. BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXO.....	43
Anexo A. Cantidad de Docentes por facultad que laboran en la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	43
Anexo B. Encuestas sintomática.....	44
Anexo C. Test de MASLACH.....	65
Anexo D. Entrevista Médico Ocupacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	65
Anexo E. Entrevista Psicólogo de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	69
Anexo F. Evaluación médica y psicológica.....	71
Anexo G. Evaluación Sintomatológica.....	76
Anexo H. Seguimiento de la salud psicosocial.....	78
Anexo I. Programa de intervención.....	79
Anexo I. Taller Gestión del Estrés.....	79
Anexo I.1. Estilos de Afrontamiento.....	80
Anexo I.2. Pensamiento vs Realidad.....	80
Anexo I.3. Relajación para Actuar Frente al Estrés.....	81
Anexo I.4. Recreación y deportiva.....	82
Anexo J. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz).....	83
Anexo K. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz).....	83
Anexo L. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Salache).....	84
Anexo M. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz).....	84
Anexo N. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz).....	85
Anexo Ñ Aplicación del Test y Encuesta al señor Rector de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	85
Anexo O. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz).....	86
Anexo P. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Salache).....	86
Anexo Q. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Salache).....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de Beneficiarios.	4
Tabla 2. Actividades.	7
Tabla 3. Población y Muestra	28
Tabla 4. Cálculo de Dimensiones	30
Tabla 5. Consideraciones del Test	30
Tabla 6. Dimensión MBI General	32
Tabla 7. Dimensión Destacada MBI General	33
Tabla 8. Dimensión MBI Femenino	34
Tabla 9. “Dimensión Destacado MBI Femenino”	34
Tabla 10. Dimensión MBI Masculino.....	35
Tabla 11. Dimensión Destacado MBI Masculino	36
Tabla 12. Presupuesto para la Propuesta del Proyecto.....	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Dimensión Destacada MBI General	33
Gráfico 2. Proporciones MBI femenino.	35
Gráfico 3. Proporciones MBI Masculino.....	36

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto

“EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”.

Fecha de inicio:

Octubre del 2019.

Fecha de Finalización:

Febrero 2020.

Lugar de ejecución:

Barrio San Felipe / Parroquia urbana San Felipe / Cantón Latacunga / Provincia de Cotopaxi.

Facultad Académica que auspicia

Facultad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas.

Carrera que auspicia:

Ingeniería Industrial.

Proyecto de investigación vinculado:

Gestión de la calidad y seguridad laboral.

Equipo de Trabajo:**Tutor:**

Dr. Pablo Andrés Barba Gallardo.

Autores:

Sr. Alexis Enrique Córdor Duque.

Srta. Lizeth Estefania Parra Ushca.

Área de Conocimiento:**Campo:**

- (3310) Tecnología Industrial (UNESCO).

Disciplina:

- (331005) Ingeniería de Procesos (UNESCO).

Campo:

- (07) Ingeniería, Industrial y Construcción (CES-ECUADOR-2014).

Líneas de Investigación de la Universidad Técnica De Cotopaxi

La Universidad Técnica de Cotopaxi, entre sus líneas de investigación dentro de la carrera de Ingeniería Industrial, tiene a la “Gestión de la calidad y seguridad laboral”; en esta línea se fomenta la implementación de técnicas de gestión de calidad en los diferentes sistemas productivos, la evaluación y prevención de riesgos laborales y la aplicación de medidas y actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Sub-Líneas de Investigación de la Carrera de Ingeniería Industrial

En las sub líneas de investigación de la carrera de Ingeniería Industrial, la investigación se enfoca en Seguridad industrial, Salud ocupacional y Ambiente Laboral puesto que se analiza “El estrés laboral como riesgo psicosocial en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi”.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El propósito del proyecto es proporcionar una sugerencia al estrés laboral, el cual afecta al rendimiento de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el ámbito social, familiar y laboral ya que el proceso para poder descubrir las consecuencias que tiene dicha condición tiene un tiempo para poder ser descubierto en la cual se aplicó el test de maslach y la encuesta donde permitió obtener resultados del índice de estrés laboral a los que se encuentran expuestos, se plantea recopilar, seleccionar la información teórica científica disponible en diferentes fuentes y autores con la finalidad de sustentar la investigación que se adapte a la investigación.

Por lo que se requiere el apoyo de una metodología basada en la investigación, con el propósito de recopilar datos que sirva como aportes fundamentales en el desarrollo de la misma, por lo tanto, la importancia del proyecto radica en que se logrará mejorar los estándares de desempeño de los Docentes dentro de área laboral las cuales ayudara a la eliminación y reducción del bajo desempeño dentro del área propuesta. Riesgos.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto tiene como finalidad determinar los riesgos psicosociales existentes en las labores de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi el cual los coloca como individuos vulnerables de padecer estrés, una condición que afecta a la gran parte de

catedráticos, causando agotamiento, cansancio físico, mental, dolor de la cabeza y hombros, síntomas que al no ser tratados a tiempo se convierten en consecuencias graves donde resultan como problemas cardiovasculares, gastrointestinales y psicológicos.

El estrés en docentes generalmente es la consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral con respecto a la capacidad de poder cumplir sus actividades donde sus consecuencias son enfermedades, problemas motores, cognitivos, trastornos variados, trastornos psicológicos al dejar como efecto en el ámbito laboral el descenso acentuado de la productividad, ausentismo, alta rotación de empleos y la disminución en la calidad de trabajo que pueden ofertar.

Para poder prevenir todos éstos problemas es necesario el estudio de los riesgos psicosociales inherentes a las actividades de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al tratar de evitarlos y dar una solución eficaz para el desarrollo adecuado de las actividades que realizan los Catedráticos dentro del lugar de trabajo.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios en el presente Proyecto:

- **Directos**

Dentro de los directos se podrán beneficiar los Docentes al desarrollar hábitos de seguridad y salud laboral a través de buenas prácticas y condiciones de trabajo.

- **Indirectos**

Se encuentra la sociedad estudiantil en cuanto a las relaciones sociales alumno docente para una mejora es sus actividades académicas.

Tabla 1. Tabla de Beneficiarios.

Beneficiarios	Características	Total	Masculino	Femenino
Directos	Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	85	58	27
	Facultad de Ciencias Administrativas	49	27	22
	Facultad de Ciencias Humanas y Educación	85	50	35
	Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas	84	64	20
	Centro de Idiomas	27	10	17
Indirectos	Estudiantes	10000	6700	3300
	Familia	990	600	390

Elaborado por: Cónдор Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefanía

Fuente: UATH-UTC (datos al 22 de diciembre del 2019)

VER Anexo A. Cantidad de Docentes por facultad que laboran en la Universidad Técnica de Cotopaxi

5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El estrés laboral es considerada a nivel mundial como la enfermedad del siglo XXI según Washington, D.C. donde se ha demostrado en varias investigaciones que generan distintos tipos de afectaciones si no se realizan estudios sobre los problemas de riesgos laborales en los trabajadores pueden existir graves consecuencias donde el resultado podría ser grave ya que esto puede ocasionar suicidios, enfermedades físicas y psicológicas a causa del alto índice de trabajo y la demanda que implica el estar dentro de una institución por ello se ha visto la necesidad de encontrar soluciones que den ayuda a tantos profesionales con estrés laboral.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su último estudio realizado en América latina acerca del estrés laboral arrojo como resultado importantes cifras en las que de un 12 a

un 18 por ciento de las personas manifestaron sentirse constantemente con tensión o estrés en donde los hombres tienen un 25 % y las mujeres tienen un poco más del 28 % todo esto implica un estudio urgente para que los trabajadores tengan menos carga en su diario y su rendimiento sea el adecuado. Y la Unión Europea concluye que el estrés laboral es un problema importante ya que alrededor de un 60% tienen problemas relacionados con el alto exceso de trabajo y un 19 % presentan falta de apoyo. Un 20 % de los trabajadores encuestados en los 27 países que conforman la Unión Europea manifestaron que sufren de exceso de trabajo, nos ayuda esta información para tener noción del problema a ser investigado.

Becerra (2016) afirma: En la actualidad el estrés se convierte en una enfermedad profesional de los últimos tiempos, que afecta a niños, jóvenes y adultos convirtiéndose en un problema serio, es por ello que para conocer si una persona se encuentra con estrés se debe realizar un estudio, donde se determinará que la persona sufre de esta enfermedad, por lo general las personas que laboran en la parte administrativa son las más afectadas, sin descartar a otro sector laboral.

El problema a desarrollarse en la Universidad Técnica de Cotopaxi, institución ubicada en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi con 25 años de experiencia en el ámbito educativo que se encuentra al servicio de la comunidad y que cuenta con varios docentes universitarios preparados para el desarrollo educativo de los estudiantes que forman parte de esta institución educativa, es la extensa lista de actividades a realizar como: planeación de clases, tutorías, matrices, convenios universidad-empresa, procesos de acreditación, tareas administrativas con el fin de cumplir con sus actividades planificadas; en el ámbito laboral existen un sin número de factores que pueden afectar a la salud, pero el más común es el estrés laboral, donde existen causas del porqué de esta enfermedad.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General:

- Investigar los efectos fisiológicos, psicológicos y emocionales que causa el estrés laboral, implementando una encuesta de medición de estresores, para evitar alteraciones psicosociales y profesionales en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

6.2. Objetivos Específicos:

- Analizar los daños psicosociales producidos por el estrés en los Docentes la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Identificar los tipos de efectos psicosociales producidos por el trabajo académico en los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Establecer mecanismos de afrontamiento de las consecuencias del estrés en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

- En la Tabla N° 2. Se muestran los objetivos específicos con relación al tema planteado en el desarrollo del anteproyecto, de la misma manera se especifican las actividades pertinentes a cada uno de los objetivos.

Tabla 2. Actividades.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS
Analizar los daños psicosociales producidos por el estrés en los docentes la Universidad Técnica de Cotopaxi.	➤ Elaborar un cuestionario	➤ Entrevistas Se desea conocer más afondo al docente y los detalles menores médico y paciente, dentro del desarrollo de su profesión y solucionar un problema de salud.
	➤ Recolección de datos	➤ En Investigación de campo Identificar y Monitorizar los principales grupos a riesgos en la salud, en los hábitos de vida y determinar una toma de decisión en las tendencias de la salud.
Identificar los tipos de efectos psicosociales producidos por el trabajo académico en los docentes	➤ Identificar la situación actual	➤ Test de Maslach Se desea medir y valorar el estado del colaborador en que está relacionado su salud personal entre ellas

de la Universidad Técnica de Cotopaxi.		concentración, habilidades, aptitudes, metodológicas.
	➤ Identificar el número de personas que laboran en la Universidad Técnica de Cotopaxi	➤ Datos Administrativos Permite completar la evaluación del estado de salud de la Institución o de los colaboradores que la forman. Muchas consecuencias negativas del estrés. Se deben considerar estos datos para garantizar que los programas de intervención reportan beneficios al reducir su tasa de aparición.
Establecer mecanismos de afrontamiento de las consecuencias del estrés en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.	➤ Identificar los estilos de afrontamiento	➤ Pensamiento vs Realidad Resolución de conflictos en las habilidades sociales y técnicas de afrontamiento
	➤ Programa de Intervención	➤ Gestión del estrés Intervención mediante talleres para enfocados en la eficiencia organizativa

Elaborado por: Córdor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

8. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para las bases científicas de la investigación se establecieron 3 puntos para analizar y comprender el enfoque del trabajo; Antecedentes, Conceptos claves y mecanismos de afrontamiento.

8.1. Antecedentes.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural, capítulo cuarto, se establecen los derechos y obligaciones de los docentes universitarios. El seguir cada uno de éstos literales se puede tener una idea de cuan extenso es la labor de los docentes universitarios que independientemente de su propia metodología de enseñanza, deben enfocarse en buscar el desarrollo académico de los estudiantes sin descuidar los reportes y trámites regulatorios correspondientes a sus actividades.

Art. 10. Las y los Docentes del Sector Público tienen los siguientes Derechos:

- a.** Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b.** Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c.** Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d.** Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e.** Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f.** Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;

- g.** Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h.** Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i.** Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j.** Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k.** Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l.** Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m.** Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n.** Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o.** Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p.** Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q.** Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r.** Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s.** Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público.
- t.** Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas (L.O.E.I, 2015).

De la misma manera los docentes deben cumplir con las obligaciones estipuladas en la ley vigente.

Art. 11. Las y los Docentes tienen las siguientes Obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación, así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;

- m.** Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n.** Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o.** Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p.** Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q.** Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r.** Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s.** Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes. (L.O.E.I, 2015)

Para efectos de estudio se realiza una revisión histórica de la institución para establecer su respectivo antecedente.

8.2. Historia de la Universidad Técnica de Cotopaxi

La Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) está ubicada en el barrio El Ejido, en la parroquia Eloy Alfaro, perteneciente al cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi. Hace 25 años inició el sueño de tener una institución académica de primer nivel en la provincia, varios años de lucha, trabajo y sacrificio, debieron pasar para que se constituya la extensión de la Universidad Técnica del Norte en 1992.

El sueño se vio conquistado el 24 de enero de 1995 cuando nace la Universidad Técnica de Cotopaxi como una institución con autonomía. A lo largo de estos 25 años la institución ha levantado una lucha incansable por la igualdad social, por la formación de profesionales con un sentido humanista, por la gratuidad de la educación y el libre acceso de todos los jóvenes sin importar su estrato social a formarse como profesionales.

La universidad tiene su planta matriz ubicada en San Felipe, en esta funcionan las facultades de Ciencias Administrativas, Ciencias Humanas, y Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas. En el campus Salache labora el Centro de Experimentación Académica Salache (Ceasa) en el cual se desarrolla la Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales. La UTC cuenta con su

extensión en el cantón La Maná, la cual fue acreditada como una de las mejores del país en septiembre 2015.

En la actualidad existe un aproximado de 10.500 estudiantes matriculados de primer ciclo en adelante y 1.080 alumnos registrados en Nivelación. Laboran 350 docentes, 182 empleados entre funcionarios regidos por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Losca) y servidores bajo el Código de Trabajo, (UTC, 2020).

Los docentes universitarios deben desempeñar sus funciones bajo la ley constitucional correspondiente por lo que se determina que:

Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes (Registro Oficial N° 298, 2010).

8.3. Riesgos Psicosociales Intralaborales.

Las actuales modificaciones en el mundo laboral, han generado nuevas transformaciones en cuanto a la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas, elementos que se transforman en la meta central de la actividad productiva del actual mundo laboral incrementando la carga mental del trabajador y amenazando así su bienestar psicológico y su salud.

Esta evolución se ha traducido en una mayor especialización, ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de funciones e incremento de trabajo en equipo, cambios a los que no ha estado ajena la labor docente donde se evidencian día a día los nuevos modelos del desarrollo laboral generados a partir del capitalismo tales como el trabajo individualizado, las estructuras organizativas horizontales, los cambios en los modos de empleo como la subcontratación, el trabajo por hora cátedra, la inestabilidad laboral y el trabajo temporal, con nuevas pautas de horario de trabajo acordes con la demanda existente, aumento de la flexibilidad laboral, aumento de la población activa en el servicio (mayor competitividad), entre otras, que dificultan

el equilibrio entre la vida familiar y laboral y que por ende impactan de manera significativa la calidad de vida del empleado docente.

Con todos estos cambios que han surgido en el marco de la organización flexible del trabajo, que se concibe según La Consejería de Cultura de la Junta de como una “estrategia empresarial que amplía las posibilidades de las empresas ante los nuevos retos del mercado globalizado, dotado de tecnología de punta y ante la creciente necesidad de fidelizar y retener al personal cualificado”, se han evidenciado nuevos factores de riesgo laboral que van mucho más allá de la concepción de riesgo, como peligro físico y de salud como ausencia de enfermedad, pues ponen de manifiesto ausencia de bienestar en todos los planos tanto físico, mental, social; los factores de riesgo psicosocial.

Aunque los riesgos psicosociales siempre han existido, solo en la actualidad se les ha dado la atención necesaria, pues el campo de la salud ocupacional ha estado más orientado a prevenir los altos índices de siniestralidad. Sin embargo, en países que han logrado reducir de manera considerable los accidentes de trabajo se ha visto que el ausentismo laboral que aún se sigue produciendo, está de manera directa relacionado con los factores de riesgo psicosocial. Es importante entonces, tener una consideración global de las condiciones de trabajo que tenga en cuenta la organización y la gestión empresarial como elementos de vital importancia para la conservación de la salud de los trabajadores.

Por otra parte, el Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (OIT), define los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción”.

Se puede observar entonces, que aunque los dos estamentos citados son diferentes organizaciones representativas a nivel local y internacional, la concepción de riesgo psicosocial no va a variar mucho de un lugar a otro, y siempre se tendrán en cuenta elementos tanto del contexto propio donde se desarrolla el trabajo, como del entorno social que rodea a cada individuo y por supuesto, de sus rasgos de personalidad y experiencias vitales que luego se convierten en situaciones moderadoras del estrés, es decir, que configuran la realidad, las experiencias estresoras y los modos de afrontarlas (Álvarez, 2012, p.121).

8.4. Afectaciones en Docentes en el Ámbito Laboral.

En España, la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado principalmente en educación primaria y secundaria, siendo escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario. Esto puede ser debido a que tradicionalmente, se ha considerado la enseñanza universitaria como una ocupación con bajo estrés debido a la concepción de que el personal universitario dispone de estabilidad, baja o moderada carga de docencia, libertad para proponer sus propios intereses de investigación y flexibilidad horaria. Este aspecto es especialmente importante entre el profesorado que no es permanente, cuya promoción y continuidad en el mundo académico está supeditada a la acreditación de su labor investigadora y docente, sujeta a una evaluación externa (a través de la Agencia de Calidad Universitaria).

Más allá de estos factores, la literatura ha citado principalmente como causas de estrés laboral en la enseñanza superior los recortes en la financiación, excesivo número de horas semanales de trabajo, falta de tiempo para dar respuesta a las exigencias del trabajo, falta de recursos, conflicto y ambigüedad de rol, escaso control sobre aspectos que afectan a las tareas que forman parte del puesto de trabajo, escasas oportunidades para promocionar y controlar la propia trayectoria profesional, y bajos salarios e inseguridad en el empleo.

Puede decirse, que la situación actual que viven las universidades españolas apunta hacia un aumento de las demandas o exigencias del trabajo y una pérdida de control al no disponer de recursos suficientes o tener que enfrentarse a situaciones aún novedosas; lo que configura una situación idónea para la aparición del estrés laboral y, por ende, para la aparición del síndrome de desgaste psíquico en el trabajo. Una sustancial cantidad de trabajos sugieren que la experiencia prolongada de estrés puede conllevar de forma temporal o crónica, enfermedades, Burnout y una reducción del compromiso en el trabajo y en el rendimiento.

De la misma manera, los estudios de estrés y salud laboral han puesto de manifiesto que el riesgo laboral para la salud no proviene exclusivamente de los factores físicos, sino que, con frecuencia, son variables organizativas y psicosociales las que constituyen los factores de riesgo más relevantes. Por lo que concierne a la satisfacción laboral, numerosas investigaciones muestran que los docentes están generalmente satisfechos con aquellos aspectos de su trabajo que tienen relación directa con la actividad de enseñar, pero, en cambio, se muestran

insatisfechos con aspectos que rodean el desempeño de su trabajo. Algunos autores ponen de manifiesto una cuestión central: si el trabajador percibe en su tarea atributos positivos, será más propenso a encontrar significado a su empleo y a estar satisfecho con su puesto de trabajo.

Los datos obtenidos en diferentes estudios exponen la alta relación existente entre los tres factores psicosociales comentados en los párrafos anteriores. Un 70% de los profesores sufren a menudo de estrés, burnout e insatisfacción con el desempeño de su puesto de trabajo, con los consecuentes trastornos psicológicos que no sólo afectan al desempeño laboral, sino también a su salud mental y física. En concreto, las condiciones laborales con un estrés elevado y un bajo apoyo organizacional tienen efectos negativos en la salud física y mental. Dos de cada diez trabajadores en el ámbito educativo reportan malestar físico y ansiedad e insatisfacción con su trabajo.

El estrés de los docentes constituye una de las principales causas de insatisfacción. Se ha encontrado que el estrés resultante de unas pobres condiciones de trabajo puede constituir un factor fundamental para explicar la insatisfacción laboral de los docentes (Parrado, 2018, p. 54).

8.5. Estrés Laboral y Síndrome de Burnout.

La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas.

Del actual profesor universitario no solo se espera que eduque, sino también que en algunas ocasiones cumpla un papel de formación y orientación que no han podido desempeñar los padres de los educandos. Esta responsabilidad sumada a la cantidad de exigencias por cambios y reformas en los planes de estudio y reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo a la docencia en una profesión de alta vulnerabilidad frente al desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout.

Como lo enuncia la OIT, los estudios de este fenómeno que cada vez es más evidente en la población docente, se constituyen en un factor de alta importancia si lo que se quiere es

contribuir al desarrollo de la salud de los empleados y al mejoramiento del clima social de trabajo.

Como las nuevas políticas educativas plantean múltiples exigencias derivadas de las actuales formas de organización del trabajo académico, la salud mental en los profesionales de la educación es uno de los problemas más actuales en el área de la salud laboral, pues las nuevas exigencias de este contexto se dirigen a optimizar los escasos recursos destinados a la enseñanza, transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente y modificar los lineamientos de formación profesional teniendo como resultado un mayor deterioro del estado de salud mental, física y satisfacción laboral del docente.

Es por lo anteriormente descrito, que el estrés laboral crónico se ha convertido en una de las enfermedades más frecuentes en la población trabajadora y sobre todo en aquellas profesiones asistenciales, entre las cuales se encuentra la docencia, porque implica una interacción constante y una necesidad por responder a las necesidades del individuo, lo que ha llevado a que como respuesta a dicho estrés, la población desarrolle el síndrome de burnout, de desgaste profesional o de estar quemado en el trabajo.

Para comprender el fenómeno del burnout se hace necesario en primera instancia, retomar el concepto de estrés el cual fue identificado por primera como un síndrome general de adaptación” que refiere a una respuesta inespecífica del organismo frente a las constantes demandas a las que se encuentra expuesto y a las cuales considera como “situaciones críticas. Estas demandas se caracterizan por generar respuestas estereotipadas y por producir cambios en los sistemas endocrino, nervioso e inmunológico del individuo. El estrés entonces, según este autor, puede entenderse como reacción, estímulo e interacción, puesto que hay una respuesta del individuo a cambios externos, con un estímulo capaz de provocar la reacción del estrés y con una interacción entre las características propias de ese estímulo y los recursos que posee el individuo para responder de una manera “acertada” a esa demanda. Así pues, el estrés puede ser definido como un desequilibrio entre las demandas propias del ambiente y los recursos con los que cuenta el sujeto para responder a estas demandas.

Ahora bien, si se aplica este concepto al contexto propio del trabajo, se podría entender al estrés laboral como el desequilibrio entre las demandas profesionales que le son planteadas al trabajador en la ejecución de su labor y la capacidad que el individuo percibe para llevarlas a

cabo. El concepto de estrés laboral ha comenzado a tener una mayor relevancia como fenómeno social en el siglo XX, sobre todo en la actividad laboral, porque en las diversas investigaciones realizadas en los países tomados en el presente estudio, alrededor de las condiciones de trabajo de sus empleados se revelan consecuencias negativas del estrés.

El ritmo de trabajo de los empleados es demasiado alto y a consecuencia de ello los trabajadores experimentan con mayor frecuencia enfermedades de tipo psicosomático derivadas de la exposición prolongada a situaciones de estrés. Refiriendo a la temática propia del estrés, se hace necesario anotar que en el marco de la psicología del trabajo y de las organizaciones, se han puesto de relieve varios modelos que desde diversas perspectivas tratan de abordar el fenómeno del estrés.

Sin embargo, en la presente investigación de revisión documental, se retomarán los dos modelos del estrés citados por Peiró: uno clásico que enfatiza en la conceptualización individual del estrés, partiendo de una consideración psicofisiológica y subjetiva del mismo y tomando en cuenta los estresores individuales y los potenciales daños para la salud y el bienestar del empleado; y un segundo modelo que trata de abordar al sujeto en su contexto social yendo más allá de la perspectiva clásica del estrés laboral y tomando en consideración componentes sociales y colectivos que en las actuales organizaciones del trabajo cobran especial atención.

El modelo clásico del estrés laboral, desarrollado en las investigaciones de la última década, toma en cuenta diversos elementos. En un primer momento, identifica que las situaciones de estrés vienen derivadas de una serie de situaciones personales o ambientales que pueden ser llamadas estresores; estas situaciones son percibidas por cada individuo y se comienza a experimentar el estrés.

En este orden de ideas la experiencia comienza a desencadenar una serie de estrategias de afrontamiento¹ que van desde el nivel cognitivo hasta el afectivo, es decir, se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar estas situaciones. En función del resultado obtenido mediante el uso de las estrategias utilizadas por cada individuo, se obtienen unas consecuencias que pueden ser más o menos duraderas y significativas en cada persona.

Existen variables de tipo ambiental y personal que recobran relevancia al momento de abordar esta temática desde el modelo clásico. Por ejemplo, el apoyo social se constituye en un factor

moderador entre la relación de experiencia subjetiva del estrés y sus resultados. En este sentido, las consecuencias derivadas de las situaciones de estrés vivenciadas por una persona con mayor apoyo social, van a ser menos negativas que las de una persona cuyo apoyo social es nulo. De este modelo se puede decir entonces, que son múltiples las variables de tipo ambiental y personal que entran a jugar un papel moderador o magnificador de los efectos producidos por el estrés, sus experiencias y estresores.

El estrés entonces, debe ser comprendido como una relación entre el individuo y su entorno que es evaluada por el primero como amenazante o de peligro para su bienestar; dicha noción pone especial relevancia en los procesos cognoscitivos de un sujeto los cuales permiten dar una valoración positiva o negativa a los eventos frente a los que interactúa y reaccionar ante ellos de manera psicofisiológica.

La evaluación de un evento como estresante puede ser también fuente de amenazas para el bienestar físico, con pérdida del propio respeto y el respeto por los demás, disminución de la autoestima y falta de compromiso con las metas y objetivos tanto a nivel personal como a nivel profesional, entre otros. Pero las consecuencias del estrés ocupacional, van más allá del plano individual pues también repercuten a nivel organizacional en el ausentismo, la baja productividad y el abandono del puesto de trabajo (Álvarez, 2012, p.121-123).

8.6. Burnout y Estrés Laboral.

Los términos burnout, stress y fatiga, son utilizados con frecuencia al referirse a temas relacionados con riesgos psicosociales, por lo que amerita hacer una revisión de su significado.

La fatiga: Es una sensación física desagradable que presenta problemas cognitivos con componentes emocionales, manifestándose con; cansancio difícil de superar y alteración temporal de la eficiencia, es superable con un adecuado descanso.

El estrés: Una experiencia que causa tensión y/o irritación con miedo, provocando respuesta física y emocional en el individuo. Un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo, que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es).

El burnout: Una patología psicosocial que produce un agotamiento emocional se desencadena un proceso que lleva a la despersonalización, baja autoestima, sentimiento de inutilidad, aislamiento profesional e incluso conductas agresivas. Entonces se puede afirmar que la fatiga es remontable con programas de descanso, mientras que el estrés provoca respuestas emocionales, pero el burnout desencadena actitud negativa hacia el trabajo que incapacitan a la persona que lo padece. (Ugalde, 2018).

8.7. Modelo Clásico del Estrés Laboral.

El modelo clásico del estrés laboral, desarrollado en las investigaciones de la última década, toma en cuenta diversos elementos. En un primer momento, identifica que las situaciones de estrés vienen derivadas de una serie de situaciones personales o ambientales que pueden ser llamadas estresores; estas situaciones son percibidas por cada individuo y se comienza a experimentar el estrés. En este orden de ideas la experiencia comienza a desencadenar una serie de estrategias de afrontamiento¹ que van desde el nivel cognitivo hasta el afectivo, es decir, se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar estas situaciones. En función del resultado obtenido mediante el uso de las estrategias utilizadas por cada individuo, se obtienen unas consecuencias que pueden ser más o menos duraderas y significativas en cada persona. Existen variables de tipo ambiental y personal que recobran relevancia al momento de abordar esta temática desde el modelo clásico. Por ejemplo, el apoyo social se constituye en un factor moderador entre la relación de experiencia subjetiva del estrés y sus resultados. En este sentido, las consecuencias derivadas de las situaciones de estrés vivenciadas por una persona con mayor apoyo social, van a ser menos negativas que las de una persona cuyo apoyo social es nulo. De este modelo se puede decir entonces, que son múltiples las variables de tipo ambiental y personal que entran a jugar un papel moderador o magnificador de los efectos producidos por el estrés, sus experiencias y estresores.

El estrés entonces, debe ser comprendido como una relación entre el individuo y su entorno que es evaluada por el primero como amenazante o de peligro para su bienestar; dicha noción pone especial relevancia en los procesos cognoscitivos de un sujeto los cuales permiten dar una valoración positiva o negativa a los eventos frente a los que interactúa y reaccionar ante ellos de manera psicofisiológica. La evaluación de un evento como estresante puede ser también fuente de amenazas para el bienestar físico, con pérdida del propio respeto y el respeto por los demás, disminución de la autoestima y falta de compromiso con las metas y objetivos tanto a nivel personal como a nivel profesional, entre otros. Pero las consecuencias del estrés

ocupacional, van más allá del plano individual pues también repercuten a nivel organizacional en el ausentismo, la baja productividad y el abandono del puesto de trabajo (Álvarez, 2012, p.121-123).

8.8. Relación de los Riesgos Psicosociales y la Docencia Universitaria.

Las actuales modificaciones en el mundo laboral, han generado nuevas transformaciones en cuanto a la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas, elementos que se transforman en la meta central de la actividad productiva del actual mundo laboral incrementando la carga mental del trabajador y amenazando así su bienestar psicológico y su salud. Esta evolución se ha traducido en una mayor especialización, ritmos más elevados y acelerados de trabajo, aumento de funciones e incremento de trabajo en equipo, cambios a los que no ha estado ajena la labor docente donde se evidencian día a día los nuevos modelos del desarrollo laboral generados a partir del capitalismo tales como el trabajo individualizado, las estructuras organizativas horizontales, los cambios en los modos de empleo como la subcontratación, el trabajo por hora cátedra, la inestabilidad laboral y el trabajo temporal, con nuevas pautas de horario de trabajo acordes con la demanda existente, aumento de la flexibilidad laboral, aumento de la población activa en el servicio (mayor competitividad), entre otras, que dificultan el equilibrio entre la vida familiar y laboral y que por ende impactan de manera significativa la calidad de vida del empleado docente.

Aunque los riesgos psicosociales siempre han existido, solo en la actualidad se les ha dado la atención necesaria, pues el campo de la salud ocupacional ha estado más orientado a prevenir los altos índices de siniestralidad. Sin embargo, en países que han logrado reducir de manera considerable los accidentes de trabajo se ha visto que el ausentismo laboral que aún se sigue produciendo, está de manera directa relacionado con los factores de riesgo psicosocial. Es importante entonces, tener una consideración global de las condiciones de trabajo que tenga en cuenta la organización y la gestión empresarial como elementos de vital importancia para la conservación de la salud de los trabajadores. (Álvarez, 2012, p.121).

8.9. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en Catedráticos.

Los profesionales de la enseñanza constituyen un colectivo tradicionalmente estudiado en sus condiciones laborales y en las repercusiones que ello tiene sobre los mismos. Algunos estudios

apuntan al colectivo de la enseñanza junto con el de la enfermería como las ocupaciones más estresantes.

En España, la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado principalmente en educación primaria y secundaria, siendo escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario. Esto puede ser debido a que tradicionalmente, se ha considerado la enseñanza universitaria como una ocupación con bajo estrés debido a la concepción de que el personal universitario dispone de estabilidad, baja o moderada carga de docencia, libertad para proponer sus propios intereses de investigación y flexibilidad horaria. Sin embargo, estas condiciones han sufrido, en los últimos años, un considerable empeoramiento. Algunas encuestas nacionales llevadas a cabo con profesorado universitario en Australia y Reino Unido han identificado en este colectivo la enorme carga de trabajo y el incremento en la presión para publicar y obtener una subvención de investigación como factores contribuyentes al distrés académico. Este aspecto es especialmente importante entre el profesorado que no es permanente, cuya promoción y continuidad en el mundo académico está supeditada a la acreditación de su labor investigadora y docente, sujeta a una evaluación externa. Más allá de estos factores, la literatura ha citado principalmente como causas de estrés laboral en la enseñanza superior los recortes en la financiación, excesivo número de horas semanales de trabajo, falta de tiempo para dar respuesta a las exigencias del trabajo, falta de recursos, conflicto y ambigüedad de rol, escaso control sobre aspectos que afectan a las tareas que forman parte del puesto de trabajo, escasas oportunidades para promocionar y controlar la propia trayectoria profesional, y bajos salarios e inseguridad en el empleo. Hay que añadir a esto la situación de inestabilidad laboral en la que se encuentran un número importante de docentes que trabajan en las universidades españolas y el aumento de la competitividad laboral. Puede decirse, que la situación actual que viven las universidades españolas apunta hacia un aumento de las demandas o exigencias del trabajo y una pérdida de control al no disponer de recursos suficientes o tener que enfrentarse a situaciones aún novedosas; lo que configura una situación idónea para la aparición del estrés laboral y, por ende, para la aparición del síndrome de desgaste psíquico en el trabajo. Una sustancial cantidad de trabajos sugieren que la experiencia prolongada de estrés puede conllevar de forma temporal o crónica, enfermedades, burnout y una reducción del compromiso en el trabajo y en el rendimiento. De la misma manera, los estudios de estrés y salud laboral han puesto de manifiesto que el riesgo laboral para la salud no proviene exclusivamente de los factores físicos, sino que, con frecuencia, son variables organizativas y psicosociales las que constituyen los factores de riesgo más relevantes. Por lo

que concierne a la satisfacción laboral, numerosas investigaciones muestran que los docentes están generalmente satisfechos con aquellos aspectos de su trabajo que tienen relación directa con la actividad de enseñar, pero, en cambio, se muestran insatisfechos con aspectos que rodean el desempeño de su trabajo. Algunos autores ponen de manifiesto una cuestión central: si el trabajador percibe en su tarea atributos positivos, será más propenso a encontrar significado a su empleo y a estar satisfecho con su puesto de trabajo. Los datos obtenidos en diferentes estudios exponen la alta relación existente entre los tres factores psicosociales comentados en los párrafos anteriores. Un 70% de los profesores sufren a menudo de estrés, burnout e insatisfacción con el desempeño de su puesto de trabajo, con los consecuentes trastornos psicológicos que no sólo afectan al desempeño laboral, sino también a su salud mental y física. En concreto, las condiciones laborales con un estrés elevado y un bajo apoyo organizacional tienen efectos negativos en la salud física y mental. Dos de cada diez trabajadores en el ámbito educativo reportan malestar físico y ansiedad e insatisfacción con su trabajo. El estrés de los docentes constituye una de las principales causas de insatisfacción. Se ha encontrado que el estrés resultante de unas pobres condiciones de trabajo puede constituir un factor fundamental para explicar la insatisfacción laboral de los docentes (Parrado, 2018, p. 54).

8.10. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en Ejercicio de Docencia.

La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas.

Del actual profesor universitario no solo se espera que eduque, sino también que en algunas ocasiones cumpla un papel de formación y orientación que no han podido desempeñar los padres de los educandos. Esta responsabilidad sumada a la cantidad de exigencias por cambios y reformas en los planes de estudio y reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo a la docencia en una profesión de alta vulnerabilidad frente al desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout. Como lo enuncia la OIT, los estudios de este fenómeno que cada vez es más evidente en la población docente, se constituyen en un factor de alta importancia si lo que se quiere es contribuir al desarrollo de la salud de los empleados y al mejoramiento del clima social de trabajo.

Como las nuevas políticas educativas plantean múltiples exigencias derivadas de las actuales formas de organización del trabajo académico, la salud mental en los profesionales de la educación es uno de los problemas más actuales en el área de la salud laboral, pues las nuevas exigencias de este contexto se dirigen a eficientar los escasos recursos destinados a la enseñanza, transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente y modificar los lineamientos de formación profesional teniendo como resultado un mayor deterioro del estado de salud mental, física y satisfacción laboral del docente. Es por lo anteriormente descrito, que el estrés laboral crónico se ha convertido en una de las enfermedades más frecuentes en la población trabajadora y sobre todo en aquellas profesiones asistenciales, entre las cuales se encuentra la docencia, porque implica una interacción constante y una necesidad por responder a las necesidades del individuo, lo que ha llevado a que como respuesta a dicho estrés, la población desarrolle el síndrome de burnout, de desgaste profesional o de estar quemado en el trabajo.

8.11. Afectaciones de Estrés y Burnout a Docentes.

Estudios realizados en los diversos países latinoamericanos retomados en esta investigación, han encontrado relevancia de elementos propios de la organización del trabajo y su realización, que se citan más adelante, como inductores de situaciones estresantes y posteriores afectaciones psicósomáticas que desencadenan el síndrome de burnout.

Por lo tanto, se cuenta con reportes y análisis que indican que la población docente es uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que inciden en su salud y bienestar, al existir nuevas demandas organizacionales que conllevan a multiplicidad de roles, tareas y funciones, productos del malestar y la crisis habitual del sistema educativo, hecho por el que se debe reconocer la naturaleza psicosocial del síndrome de burnout asociado con el estrés ocupacional, por medio de la descripción de las condiciones presentes en el contexto de trabajo que pueden ser consideradas negativas y de riesgo para el potencial desarrollo del mismo. (Ávarez, 2020, p.128)

8.12. Qué es Istas.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) es una fundación autónoma de carácter técnico-sindical promovida por Comisiones Obreras (CCOO) con el objetivo general

de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito del Estado Español.

El Instituto fue creado en 1996 por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Ello significa que ISTAS forma parte del esfuerzo colectivo por lograr una sociedad humana de personas iguales y libres, basada en la solidaridad y en el desarrollo socialmente justo y ambientalmente sostenible.

ISTAS es una fundación científico técnica actúa bajo los siguientes principios:

- servicio a la clase trabajadora
- rigor técnico-científico
- autonomía de funcionamiento y técnica
- incardinación en la estrategia y los objetivos establecidos con CCOO.

Su naturaleza jurídica es la de fundación laboral autónoma sin ánimo de lucro promovida por CCOO y constituida bajo el protectorado del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los datos registrales pueden consultarse en el documento Identificación legal y fiscal.

La orientación, planes de trabajo, memorias, balances y gestión de la Fundación están sometidos a la dirección y control de su Patronato quien establece las prioridades, tareas y asignaciones presupuestarias (copsoq, 2017)

8.13. Qué es Entrevista.

Las entrevistas cumplen la misma función que los grupos focales y a las encuestas cuando se trata de reunir información del mercado objetivo, pero son totalmente diferentes en su funcionamiento. Los grupos focales se limitan a un pequeño grupo de 6 a 10 personas, mientras que las encuestas son de naturaleza cuantitativa.

Las entrevistas se realizan con una muestra de una población y la característica clave es su tono conversacional.

Las entrevistas ofrecen a los investigadores una plataforma para incitar a sus participantes y obtener de ellos la información deseada. (questionpro., 2014)

8.14. Qué es Afrontamiento.

Este concepto ha tenido importancia en el campo de la psicología durante más de 40 años. Durante los años 1940 y 1950 significó un concepto organizativo en la descripción y evaluación clínica y, actualmente, constituye el centro de toda una serie de psicoterapias y de programas educativos que tienen como objetivo desarrollar recursos adaptativos. El tema del afrontamiento ha recibido también mucha atención en los medios de difusión como puede comprobarse hojeando el índice de cualquier revista, las listas de ventas de libros o las guías de programación. Realmente, la palabra afrontamiento es tanto un término coloquial como científico. A pesar de su prolífica historia y de su popularidad actual, existe todavía una falta de coherencia en cuanto a las teorías, investigaciones y comprensión del tema. Incluso la revisión más superficial de lo escrito tanto por eruditos como por profanos, revela ya confusión en lo que respecta al significado del afrontamiento y a su papel en el proceso de adaptación. (ecured.cu, 2013)

8.15. Estrategias de Afrontamiento Del Estrés.

En cuanto a las estrategias básicas de afrontamiento nos podemos enfrentar de forma constructivista, con esfuerzos cognitivos y conductuales, de manera directa y confrontativa, con afrontamiento pasivo, en las que las soluciones son hace las emociones, y se dan cuando no se puede o pensamos que no podemos cambiar la situación, y con afrontamiento de escape, con acciones cognitivas y conductuales para salirse de la situación, bien sea física o psicológicamente.

El afrontamiento también se puede enfocar como un estilo personal de afrontar el estrés, como disposiciones personales más o menos estables para hacer frente a las situaciones estresantes. Algunas personas serían represores, tendiendo a la negación del problema y a evitarlo, y otras sensibilizadoras: más vigilantes y expansivas y que suelen exteriorizar el problema. (ipsicologo.com, 2016).

8.16. Técnicas para Afrontar el Estrés

Muchas personas utilizan técnicas inconscientes para enfrentarse al estrés, conocidos como mecanismos de defensa, entre ellos la negación y el aislamiento emocional, pero estos

mecanismos inconscientes no enfrentan al sujeto a su realidad, solamente ocultan el problema, y en cualquier momento el aparece.

Las estrategias de afrontamiento también tienen vías positivas y podemos incluirlas en dos categorías: una que se centra en el problema y la otra centrada en las emociones.

El afrontamiento centrado en las emociones tiene como característica regular conscientemente las emociones. Ejemplo buscar el lado positivo de una situación.

El afrontamiento centrado en el problema persigue un fin: que la persona que tiene estrés desarrolla un plan de acción para solucionarlo.

La mayoría de nosotros empleamos las dos estrategias: centrada en las emociones y centrada en el problema. Cuando creemos que las circunstancias no se pueden modificar empleamos la centrada en las emociones y cuando sentimos que lo podemos modificar utilizamos las centradas en el problema. (megustavolar.iberia.com, 2017)

9. PREGUNTA CIENTÍFICA

¿La identificación de los riesgos psicosociales inherentes en las actividades que se desempeñan en la docencia de la Universidad Técnica de Cotopaxi, prevendrán las alteraciones fisiológicas, psicológicas y emocionales de los catedráticos?

10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

10.1. Modalidad Básica de Investigación

- El trabajo de investigación se enmarca dentro del paradigma cualitativo porque busca la comprensión de los fenómenos sociales (trabajo).
- Realidad dinámica y cuantitativa por cuanto los datos obtenidos en la investigación
- Para el diseño metodológico se remitió a herramientas de recolección de datos como son el Test de Maslach y la encuesta.

10.2 Nivel o Tipo de Investigación

Campo. - Se aplica la investigación de campo para determinar los problemas en el lugar donde se producen los hechos, fenómenos, y acontecimientos naturales y sociales.

Aplicada. - La presente investigación busca resolver problemas prácticos.

Bibliográfica. - Se fundamenta en la revisión de fichas bibliográficas, en libros, documentos, revistas, Internet.

10.3. Población y Muestra

El universo de estudio de la presente investigación está conformado por docentes de la “Universidad Técnica de Cotopaxi.” que se encuentra detallado en la siguiente tabla considerando el valor observado y el valor esperado:

Tabla 3. Población y Muestra

Características	Total	Masculino	Femenino	%
Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	85	58	27	26%
Facultad de Ciencias Administrativas	49	27	22	15%
Facultad de Ciencias Humanas y Educación	85	50	35	26%
Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas	84	64	20	25%
Centro de Idiomas	27	10	17	8%
Total	330			100%

Fuente: UATC-UTC

Cálculo:

$$x^2 = \sum \frac{(vo - ve)^2}{ve}$$

$$x^2 = \sum \frac{(330 - 170)^2}{170} = 150$$

10.4. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

El inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación del síndrome de burnout en contextos asistenciales y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales. También conocido como MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), inicialmente fue utilizado en el ámbito de la salud y evalúa, mediante 22 ítems, las tres variables centrales que caracterizan al burnout en los profesionales de la salud: agotamiento, despersonalización y baja eficacia profesional. El agotamiento hace referencia a la sensación de no poder dar más de sí mismo; la despersonalización, por su parte, hace alusión a una actitud fría y a un trato distante hacia los pacientes y, por último, la baja eficacia profesional, se refiere a la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en la solución de las dificultades del trabajo (Hederich, 2016, p.6).

10.5. Test De Maslach

NOMBRE ORIGINAL: MASLACH BURNMOUT INVENTORY

AUTOR: Cristina Maslach Jackson

AÑO: 1981

VERSIONES: La primera versión del instrumento fue desarrollada por maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986

TRADUCCION: Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997)

ITEMS: 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de "Nunca" (0) a "Todos los días" (6)

DIMENSIONES: 3 factores ortogonales que son denominados 1) agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal en el trabajo

SIGNIFICADO DEL MBI

Sin duda, el inventario de agotamiento de Maslach es uno de los instrumentos más utilizados para medir la presencia de estrés laboral o síndrome de quemado en el trabajo; introducido en 1981; continúa siendo probado en su estructura factorial por diversos autores (Byrne, 1993; Richarsen y Martinussen, 2004; García, Herrero, y León, 2007)

Desde 1974 Cristina Maslach reconoce el "Síndrome de Burnout" (Síndrome de estar quemado) en los sujetos afectados por "sobre carga emocional" debido a las características su trabajo, como una respuesta emocional de los profesionales de ayuda. La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1988, esta última es la que se utiliza largamente en las diferentes investigaciones pues se encuentra traducida al castellano.

DIMENSIONES:

Las características principales del burnout son descritas como cansancio y desgaste emocional vivido como pérdida de energía, despersonalización en la relación con los clientes de competencia profesional. Estas características constituyen las tres dimensiones que mide el inventario, 1) agotamiento emocional con 9 ítems (emocional exhaustion), despersonalización que también se nombra deshumanización con 5 ítems (despersonalización), y realización personal en el trabajo con 8 ítems (personal accomplishment) (Cristina Maslach y Jackson, 1981)

Cálculo

Para efectos de cálculo se usa la siguiente tabla:

Tabla 4. Cálculo de Dimensiones

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

Fuente: Hendrich, 2016

Valoración

Para determinar el resultado del test se considera:

Tabla 5. Consideraciones del Test

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Fuente: Hendrich, 2016

Una vez obtenidos los resultados se debe enfatizar acciones correctivas a la dimensión con mayor puntuación.

La Encuesta

La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo (López, 2015, p.5).

La encuesta aplicada tiene como objetivo recolectar datos generales sobre las actividades de los docentes de la universidad con el fin de obtener un contraste entre el test de maslach y ratificar de éste modo la presencia de alteraciones en la salud de los individuos estudiados.

Plan de Procesamiento de la Información

Los datos (en bruto) se transformaron siguiendo ciertos procedimientos:

- Limpieza de datos
- Codificación
- Tabulación
- Análisis e interpretación
- Verificación de hipótesis
- Conclusiones y recomendaciones

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.

MISIÓN

La UTC forma profesionales de excelencia, humanistas e investigadores; genera ciencia y tecnología vinculada con la sociedad mediante la transferencia y difusión del conocimiento, arte y cultura para contribuir en la transformación social y económica del país.

VISIÓN

Ser una universidad de investigación con liderazgo nacional en la formación de profesionales, generación científica, tecnológica y de vinculación con la sociedad; en un marco de alianzas estratégicas nacionales e internacionales.

11.1. Análisis y Tabulación de los Resultados de la Aplicación de la Encuesta en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta realizada a los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi mostraron que a los catedráticos no les afecta el trabajar, ya que pueden realizar sus actividades normales sin dejar a un lado las reuniones con amigos, familia, y compañeros de trabajo, existe un índice medio de personas con dolores corporales como: dolor de cabeza: gastritis, pérdida de la visión, dolor de espalda. Además, presentan un índice medio por cumplir las actividades dentro del área de trabajo al dejar como consecuencia angustia, desesperación. La mayoría de los catedráticos duermen de 7-8 horas es decir ingresan a cumplir sus responsabilidades con su mente y cuerpo descansado. Su apetito resulta ser normal y cuentan con el tiempo propicio para alimentarse de manera correcta. Llama la atención el resultado de los Docentes al sentir deseos de no ir a laborar, donde el índice es del 52 % se debería tener en cuenta para saber las razones de todos los resultados obtenidos.

VER Anexo B. Encuesta Sintomática

11.2. Análisis y tabulación de los resultados de la aplicación del test de Maslach en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de género masculino

Tabla 6. Dimensión MBI General

Agotamiento Emocional	AE%	Despersonalización	D %	Realización Profesional	RP %
------------------------------	------------	---------------------------	------------	--------------------------------	-------------

BAJA	71	67%	64	60%	16	15%
MEDIA	29	27%	29	27%	37	35%
ALTA	6	6%	13	12%	53	50%
TOTAL	106	100%	106	100%	106	100%

Elaborado por: Cónдор Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

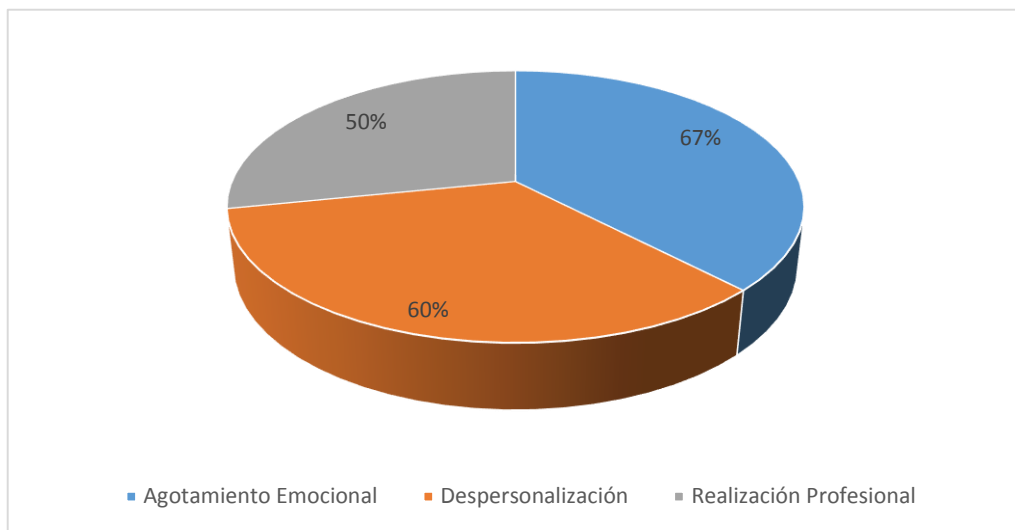
Tabla 7. Dimensión Destacada MBI General

Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Profesional
67%	60%	50%
BAJA	BAJA	ALTA

Elaborado por: Cónдор Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 1. Dimensión Destacada MBI General



Elaborado por: Cónдор Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Discusión:

Los resultados obtenidos muestran, mediante el test de maslach Para el “Agotamiento Emocional”, la puntuación es (n= 67%) identificada en los niveles muy bajos a contraer BURNOUT; Para “Despersonalización”, la puntuación es (n=60%) considerado de bajo grado

de despersonalización. En el caso de “Realización Profesional” los indicadores muestran (n=50%) alta sensación de logro.

VER Anexo C. Test de MASLACH

11.3. Análisis y tabulación de los resultados de la aplicación del test de Maslach en docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de género femenino.

Tabla 8. Dimensión MBI Femenino

	Agotamiento Emocional	AE%	Despersonalización	D %	Realización Profesional	RP %
BAJA	29	66%	25	57%	10	23%
MEDIA	9	20%	7	16%	13	30%
ALTA	6	14%	12	27%	21	48%
TOTAL	44	100%	44	100%	44	100%

Elaborado por: Cóndor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

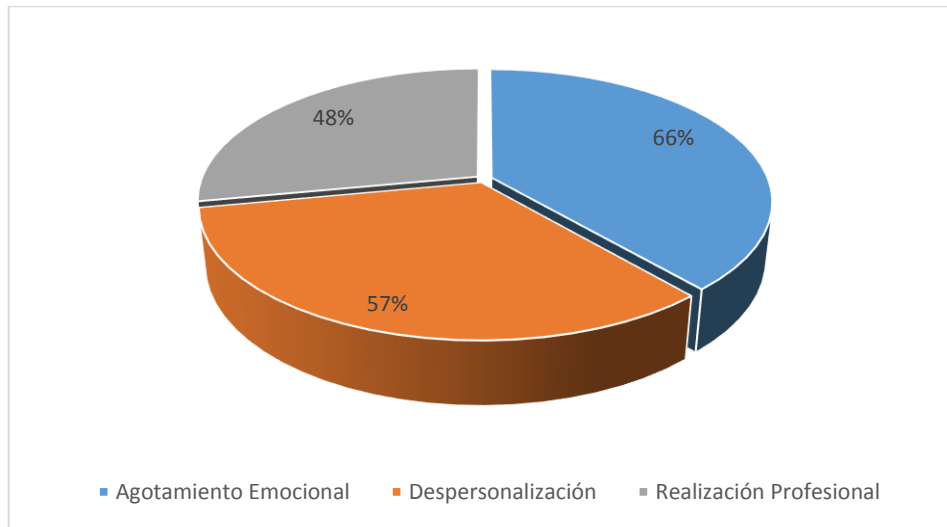
Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Tabla 9. “Dimensión Destacado MBI Femenino”

Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Profesional
66%	57%	48%
BAJA	BAJA	ALTA

Elaborado por: Cóndor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 2. Proporciones MBI femenino.

Elaborado por: Córdor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Discusión:

El sexo femenino presenta menor Tendencia a mostrar Burnout, lo cual coincide con los datos hallados en ésta Institución de Educación Superior. Por consiguiente, se evaluó los resultados en función de la dimensión. Por “Agotamiento Emocional”, la magnitud fue de (n= 66%) como resultado un bajo riesgo de padecer el síndrome del quemado. Para “Despersonalización”, la puntuación fue (n= 57%) que da una dimensión de bajo grado de despersonalización. En el caso de “Realización Profesional” los indicadores son (n= 48%) de alta sensación de logro.

11.4. Análisis y tabulación de los resultados de la aplicación del test de Maslach en Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de género masculino

Tabla 10. Dimensión MBI Masculino

	Agotamiento Emocional	AE%	Despersonalización	D %	Realización Profesional	RP %
BAJA	71	67%	64	60%	16	15%
MEDIA	29	27%	29	27%	37	35%
ALTA	6	6%	13	12%	53	50%
TOTAL	106	100%	106	100%	106	100%

Elaborado por: Córdor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

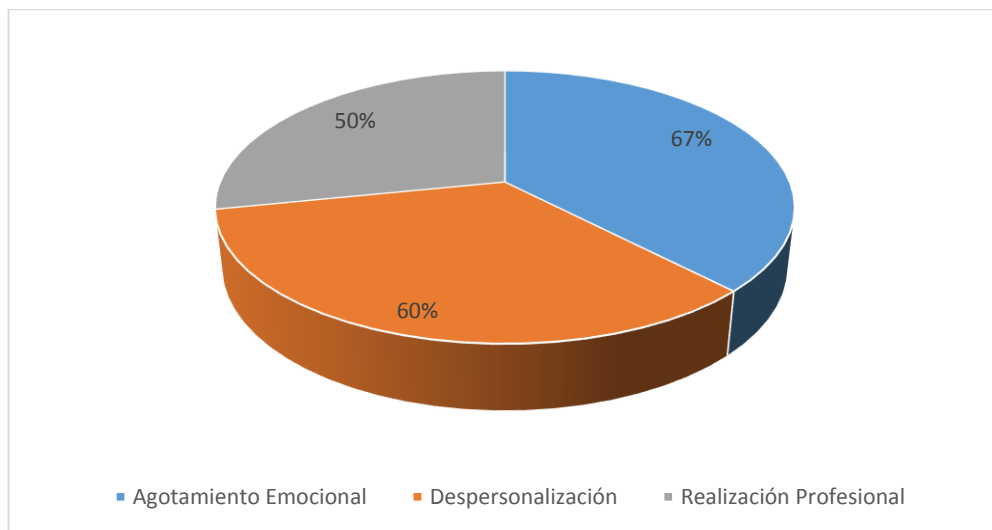
Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Tabla 11. Dimensión Destacado MBI Masculino

Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Profesional
67%	60%	50%
BAJA	BAJA	ALTA

Elaborado por: Córdor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 3. Proporciones MBI Masculino

Elaborado por: Córdor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Discusión:

Los resultados obtenidos muestran, mediante el test de maslach Para el “Agotamiento Emocional”, la puntuación es (n= 67%) identificada en los niveles muy bajos a contraer BURNOUT; Para “Despersonalización”, la puntuación es (n=60%) considerado de bajo grado de despersonalización. En el caso de “Realización Profesional” los indicadores muestran (n=50%) alta sensación de logro.

11.5. Entrevista al Médico Ocupacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

“Si en relación con el riesgo psicosocial es uno de los riesgos laborales más importantes que existen en cuestión académicas o enseñanza actualmente existe una normativa que todos los docentes tienen que ser sometidos a una evaluación técnica; Para identificar los riesgos psicosociales; El ministerio de trabajo otorga una herramienta estandarizada denominada ISTAS 21, los docentes tuvieron un 69.2 % en la primera dimensión Exigencias Psicológicas,

El personal que se encuentra dando clase, dando tutorías; El 51.6 en la segunda dimensión en Inseguridad del Futuro la actualidad del país no lo permite y un 72.7% en la tercera dimensión que se establece que los docentes su trabajo no es estimulado en la forma que deberá ser y reconocido. La normativa establece aplicar a todos los docentes, en planificación si se encuentra un riesgo leve se la aplica en dos años si se encuentra en un riesgo moderado se lo aplica nuevamente al año y si encontramos riesgos altos a los seis meses.

Fuente: Dr. Richard Pérez

VER Anexo D. Entrevista Médico Ocupacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi

11.6. Entrevista Al Psicólogo Clínico de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

“El síndrome de burnout se lo cataloga también como el síndrome de agotamiento laboral y tiene dos polos de manifestación trastornos de ansiedad y de depresión; Esto se da por el exceso de carga laboral; Los principales síntomas es cuando la persona está un poco molesta, irritable, agresividad, hasta se aísla; A las personas con este síntoma les resulta difícil de racionalizar se encuentran en estado de tensión mental no quiere socializar y ya no puede concentrarse; La persona que debe manejar esta situación es un psicólogo clínico o un psiquiatra... Es una descompensación neurofisiológica...Romper el sedentarismo mental para eliminar los problemas... Buscar ayuda profesional adecuada.”

Fuente: Psicólogo Clínico Jorge Villa

VER Anexo D. Resultados ISTAS 21 Durante el 2017

VER Anexo E. Entrevista Psicólogo de la Universidad Técnica de Cotopaxi

12. IMPACTOS

12.1. Social:

El impacto social que causa el estrés laboral en los trabajadores por la falta de tiempo y la situación laboral que tienen al carecer de tiempo por lo cual no permite la interacción social en su círculo donde se limitan mucho a reuniones, actividades de toda índole social ya que esta situación perjudica la salud mental desde la parte social se vea afectada en lo que repercute a su desempeño laboral.

12.2. Familiar:

El estrés laboral dentro del ámbito familiar tiene como consecuencias en las personas el cambio de ánimo, su irritabilidad ya que comienzan a tener otro tinte por lo cual se ve afectado todo el núcleo familiar y tiene como resultado peleas entre parejas, poco afecto, distanciamiento con los miembros del hogar por la falta de tiempo y de cuidado, en la cual existen grandes impactos familiares.

12.3. Laboral:

Dentro del impacto social el Docente no rinde al máximo en su trabajo ya que el estado emocional resulta estar alterado por lo cual no deja ver su personalidad, donde presenta su lado de choque y tiene reacciones bastante fuertes en reactividad, su organización es muy distinta, al existir momentos donde ya no quiere trabajar. Resultan ser poco expresivos y no se hacen entender en su sitio laboral.

13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO.

Tabla 12. Presupuesto para la Propuesta del Proyecto

ITEM	Actividad	Detalle	Valor x 5 Facultades	Total
Evaluación Médica y psicológica	Fichas Técnicas	Valoración médica. En un control médico-laboral interrogativo detallado.	5000/3 =1666.66	5000
Evaluación Sintomatológica	Fichas Técnicas	Sistema de intervención en la salud mental y física	5000/3 =1666.66	
Seguimiento de la Salud Psicosocial	Fichas Técnicas	Presente en lo laboral en la realización de la tareas, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social)	5000/3 =1666.66	
Programa de Intervención	Talleres: -Pensamiento vs Realidad -Gestión del estrés -Relajación para actuar frente al estrés -Estilos de afrontamiento -Recreación y deportiva	Estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral - Contractura muscular y falta de atención Actividades y situaciones en las cuales esté puesta en marcha la diversión, como así también a través de ella la relajación y el entretenimiento.	7500/5=1500	7500
			7500/5=1500	
			7500/5=1500	
			7500/5=1500	
			7500/5=1500	
			Suma	12500

Elaborado por: Córdor Alexis Enrique – Parra Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

VER Anexo F – I Mecanismos de afrontamiento

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones:

- Se ha identificado en la dimensión de la muestra obtenida como riesgo psicosocial el Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D). En este caso los resultados son contrapuestos, aunque con una pequeña diferencia registrada en Realización Profesional (RP). Al igual con sintomatologías presentes como dolores corporales cambios de humor,

apetito irregular, Problemas del sueño, desesperación, adquisición de enfermedades laborales donde su familia se ha visto perjudicada.

- Los análisis obtenidos muestran en el “Agotamiento Emocional”, la puntuación es el 67% identificada en los niveles muy bajos a contraer BURNOUT; Para “Despersonalización”, la puntuación es del 60% considerado de bajo grado de experimentar antipatía. En el caso de “Realización Profesional” los indicadores muestran 51% alta sensación de logro. Pero existen resultados contrapuestos confirmando que hay índices y un pequeño grupo que no llega a obtener una sensación de logro, Docentes con Agotamiento Emocional que pueden contraer Burnout y sintomatología extraños a sí mismos, a su cuerpo y al ambiente que los rodea.
- Se tienen que implementar: Evaluaciones Médicas, Seguimiento de la Salud Psicosocial previo al ingreso al ciclo académico y al finalizarlo, Programas de Salud mental y recreación, ante propuesto eso la universidad mejorara su imagen y posicionamiento y haciéndola mucho más fuerte ante otras instituciones de educación superior.

Recomendaciones:

- Frente a la situación que presentan los Docentes es trascendental un nuevo estudio donde permitirá determinar con mayor profundidad los factores laborales y riesgos psicosociales que cada uno de ellos presentan en su entorno laboral para así dar una solución adecuada, de esta manera hacerlos sentir lo importante que son dentro de la institución.
- Se recomienda hacer una evaluación cada ciclo a los Docentes para saber cuál será su estado de salud mental y al momento de acabar el ciclo universitario, ya que se necesitará tener personas estables en los tres ámbitos, social, familiar y laboral para que su desempeño sea el adecuado dentro del área de trabajo.
- Se necesita concienciar a las autoridades de la Universidad Técnica de Cotopaxi para que se dé cumplimiento a lo propuesto por el Honorable Consejo Universitario de la institución, al darles tiempo de recreación a los docentes, pero para lograr el objetivo se necesita de horarios en donde coincidan para todos y puedan tener un tiempo de compartir entre compañeros.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Historia de la Universidad Técnica de Cotopaxi, 2020, UTC, <http://www.utc.edu.ec/UTC/La-Universidad/Historia>, 2020
- Registro Oficial N° 298, Ley Orgánica de Educación Superior, Ecuador, Octubre 2010.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural Artículo 10, Derechos de Docentes, Ecuador, Agosto 2015.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural Artículo 10, Obligaciones de Docentes, Ecuador, Agosto 2015.
- Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15
- López-Roldán, Pedro; Fachelli, Sandra. Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2015
- Parrado Eva, 2017: Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual, *SciELO*, p.54.
- Álvarez Carla, 2012: Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, *Dialnet*, Vol. 28, p.120-128.
- Cristina Maslach y Jackson. (1981). scribd. Obtenido de scribd:
<https://es.scribd.com/document/322037991/Manual-Del-Mbi-Inventario-de-Burnout-Maslach>
- Ugalde José, 2018: Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, *Espacios*, Vol. 39, p.1.
- copsoq. (08 de 07 de 2017). istas. Obtenido de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45
- Cristina Maslach y Jackson. (1981). scribd. Obtenido de scribd:
<https://es.scribd.com/document/322037991/Manual-Del-Mbi-Inventario-de-Burnout-Maslach>
- ecured.cu. (09 de 09 de 2013). Obtenido de <https://www.ecured.cu/Afrontamiento>
- ipsicologo.com. (04 de 04 de 2016). Obtenido de <http://ipsicologo.com/2013/11/el-coping-estrategias-de-afrontamiento-al-estres.html>

megustavolar.iberia.com. (09 de 08 de 2017). Obtenido de

<http://megustavolar.iberia.com/2012/07/afrentamiento-del-estres-i/>

- questionpro. (03 de 04 de 2014). Obtenido de

<https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-estructurada-y-no-estructurada/>

ANEXO

Anexo A. Cantidad de Docentes por facultad que laboran en la Universidad Técnica de Cotopaxi



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



TALENTO
HUMANO

Latacunga enero 02, 2020
UATH-0001-2020

Señor
Alexis Córdor Duque
ESTUDIANTE DÉCIMO INGENIERÍA INDUSTRIAL
Universidad Técnica de Cotopaxi
Presente

De mi consideración:

Con relación a su Oficio s/n de 17 de diciembre del 2019, mediante el cual solicita información de los Docentes que laboran en la Institución por Facultad, con motivos de recolección de datos para sustento del Proyecto de Investigación propuesto, me permito detallar la información solicitada.

FACULTADES / DOCENTES	GENERO		
	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	58	27	85
Facultad de Ciencias Administrativas	27	22	49
Facultad de Ciencias Humanas y Educación	50	35	85
Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas	64	20	84
Extensión La Maná	49	24	73
Centro de Idiomas	10	17	27

Fuente: UATH (datos al 22 de diciembre del 2019)

Atentamente,
"POR LA VINCULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON EL PUEBLO"

Econ. Juan De la Cueva S.
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO



Deysi H.

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

Anexo B. Encuestas sintomática

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

ENCUESTA

Ingeniería Industrial

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

ESTA ENCUESTA SE ESTA REALIZANDO EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI POR LO CUAL SE SOLICITA COMEDIDAMENTE NOS AYUDEN CON LA INFORMACIÓN SIENDO LO MÁS SINCENRO(A)S POSIBLES. TODA LA INFORMACIÓN RECABADA SERA USADA CON LA MAYOR CONFIDENCIALIDAD.

OBJETIVO: Recopilar la información sintomática sobre el estrés laboral para los fines consecuentes.

Escoja la opción en donde Usted se encuentre más identificado:

1. ¿Usted se olvida las cosas con frecuencia?

Si No

2. ¿Tiene cambios de humor (ira, molestia, irritabilidad) continuamente?

Si No

3. ¿Presenta dolores corporales (cabeza, espalda, estómago) sin causa aparente?

Si No

4. ¿Los problemas laborales han hecho que se deteriore su situación familiar?

Si No

5. ¿Siente demasiada presión, angustia, desesperación, por cumplir las actividades en la Docencia?

Si No

6. Cuando usted siente desesperación y angustia por situaciones laborales su apetito es:

Alto Normal Bajo

7. Indique su fisiología del sueño:

- Duerme 7-8 horas.....
- Duerme menos de 5 horas.....
- Tiene sueño intermitente (Duerme 2 horas, se despierta, vuelve a dormir se despierta).
- Ha tenido días de insomnio.....
- Se despierta cansado o siente que no descansa.....

8. ¿Su vida sexual es activa y sin dificultad?

Normal Con dificultad Con Problemas

9. ¿En ciertos momentos ha sentido los deseos de no ir a trabajar?

Si No

10. ¿En el trabajo ha sentido desesperación por tantas cosas que tiene que hacer y no sabe por cual empezar?

Si No

11. ¿El clima laboral en la docencia es adecuado?

Si No

12. ¿En el transcurso de la vida laboral en la docencia ha adquirido usted alguna enfermedad?, y si es si indique cuál?

Si No

Indique cual

13. ¿Su familia se ha visto perjudicada por su demanda laboral?

Si No

Pregunta 1: ¿Usted se olvida de las cosas con frecuencia?

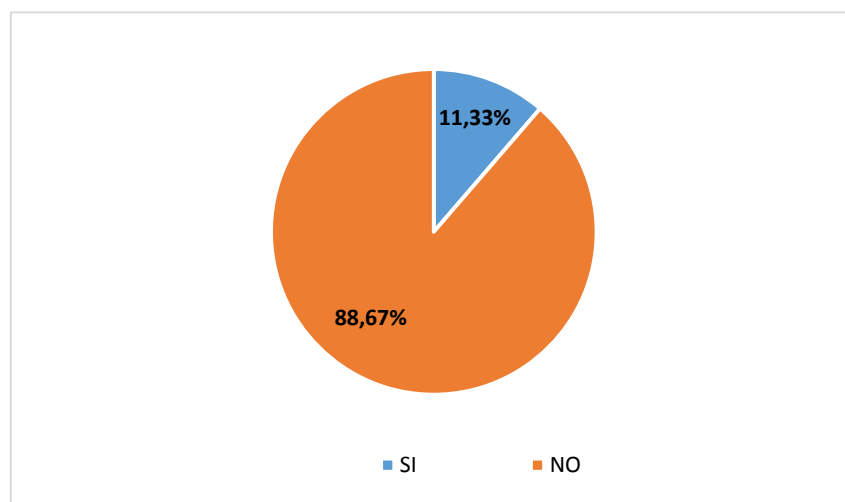
Tabla 1. “Se olvida las cosas”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	17	11,33%
NO	133	88,67%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Grafico 1. “Se olvida las cosas”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: Los docentes no suelen olvidarse las cosas y son pocas las personas que padecen este síntoma dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi, lo cual es muy bueno ya que nos ayuda a saber el estado de la mente de cada uno de los educadores para saber cómo están en el diario vivir y laboral

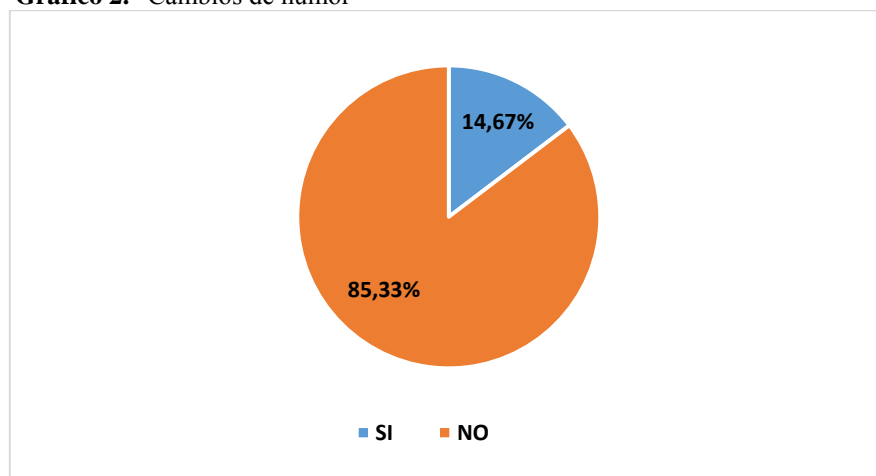
Pregunta 2: ¿Tiene cambios de humor (ira, molestia, irritabilidad) continuamente?

Tabla 2. “Cambios de humor”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	22	14,67%
NO	128	85,33%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico 2. “Cambios de humor”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: No se presentan trastornos de personalidad en el 85% de los encuestados, sin embargo el 14% indica que se debe enfocar toda la atención del departamento de salud hacia realizar las averiguaciones correspondientes.

Pregunta 3: ¿Presenta dolores corporales (cabeza, espalda, estomago) sin causa aparente?

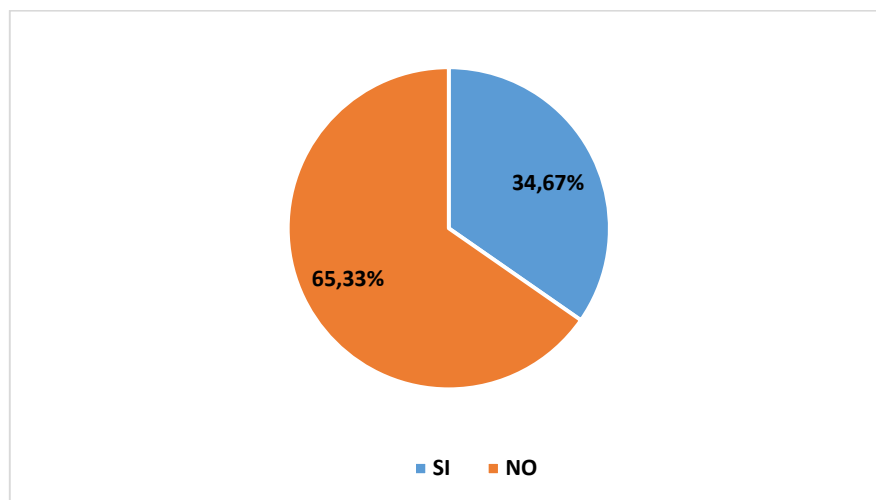
Tabla 3. “Presenta dolores corporales”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	52	34,67%
NO	98	65,33%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico 3. “Presenta dolores corporales”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: La mayoría de Docentes no sufren de dolores corporales como dolor de cabeza, espalda, estómago se encuentran bien con su salud, son pocos los Docentes los cuales sufren de dolores como los anteriores mencionados entonces de esta manera es más alto el índice de personas que están bien con su salud.

Pregunta 4: ¿Los problemas laborales han hecho que se deteriore su situación familiar?

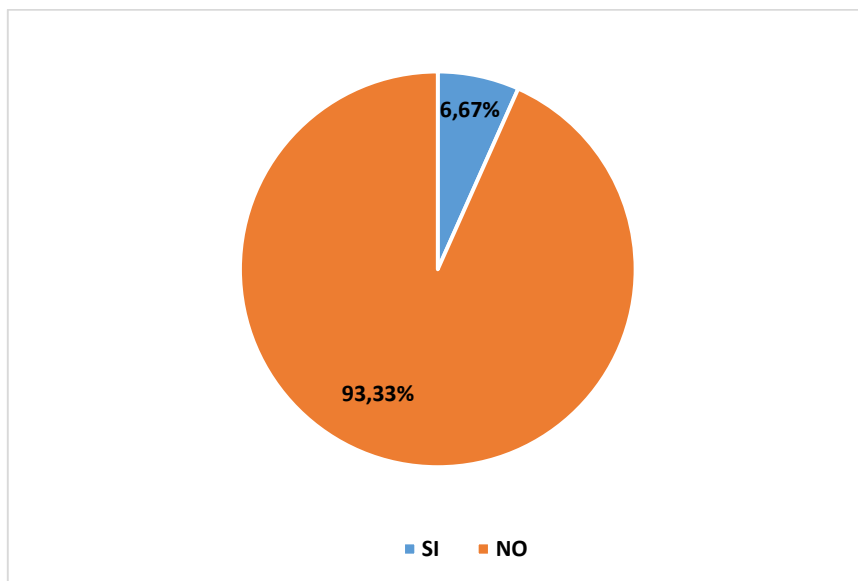
Tabla 4. “Situación familiar”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	10	6,67%
NO	140	93,33%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico 4. “Situación familiar”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: Las labores dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi no han perjudicado en ese ámbito ya que ellos siguen teniendo la misma relación dentro de su hogar y no afectará a su desenvolvimiento dentro de lo laboral.

Pregunta 5: ¿Siente demasiada presión, angustia, desesperación por cumplir las actividades en la docencia?

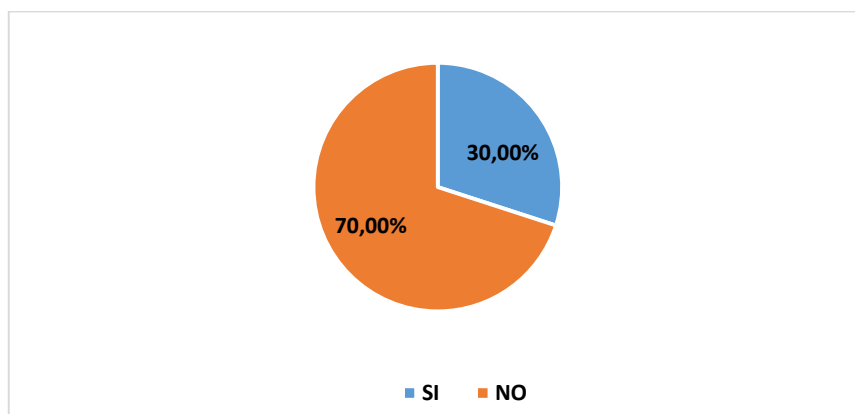
Tabla 5. “Demasiada presión”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	45	30,00%
NO	105	70,00%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico 5. “Demasiada presión”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: Se presenta un bajo índice de angustia, desesperación, por cumplir sus actividades dentro de la Docencia, la gran mayoría se encuentran tranquilos al saber que cumplirán sus actividades académicas a cabalidad y sin ningún problema ni afectación dentro de ningún ámbito.

Pregunta 6: ¿Cuando usted siente desesperación y angustia por situaciones laborales, su apetito es?

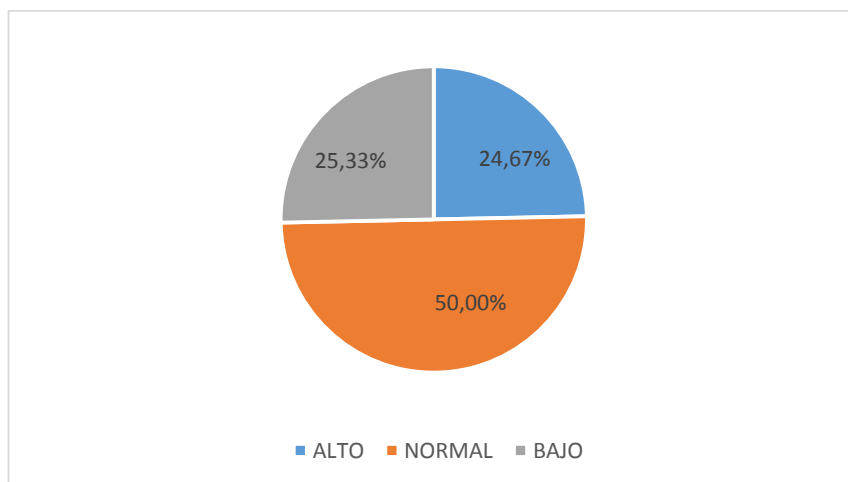
Tabla 6. “Su apetito es”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
ALTO	37	24,67%
NORMAL	75	50,00%
BAJO	38	25,33%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico 6. “Su apetito es”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: Se presentan bajos índices de problemas relacionados con la salud de los docentes encuestados, pero se debe tener en cuenta que la pérdida de apetito puede a futuro provocar problemas de gastritis y otros relacionados.

Pregunta 7: ¿Indique su fisiología del sueño?

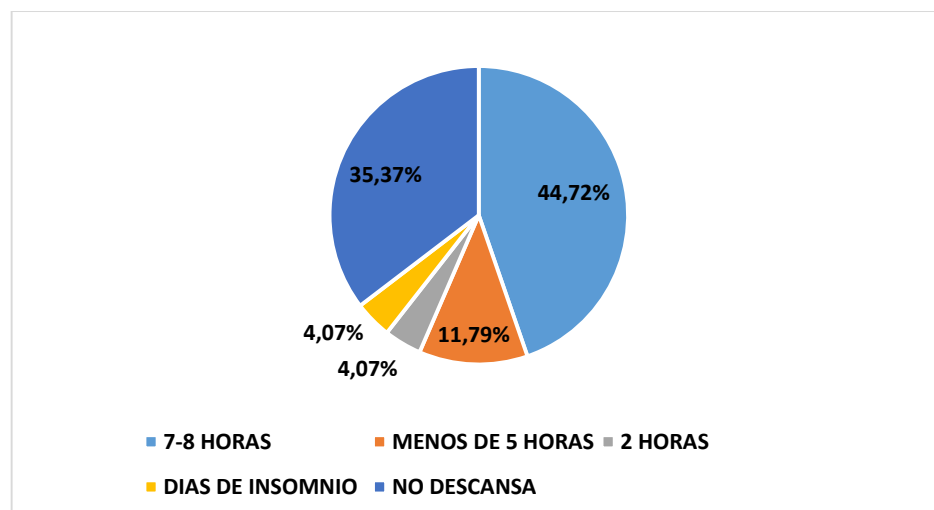
Tabla 7. “Fisiología del sueño”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
7-8 HORAS	110	44,72%
MENOS DE 5 HORAS	29	11,79%
2 HORAS	10	4,07%
DIAS DE INSOMNIO	10	4,07%
NO DESCANSA	87	35,37%
TOTAL	246	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Gráfico 7. “Fisiología del sueño”



Elaborado por: C3ndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad T3cnica de Cotopaxi

Discusi3n: De acuerdo a los encuestados la mayor3a manifiestan que duermen de 7-8 horas normales las cuales no afectar3an a el rendimiento diario, pero la segunda opci3n indica no descansan muy bien entonces ser3a un factor a ser analizado para de alguna manera encontrar una soluci3n que les ayude a que ellos puedan conciliar su sue1o.

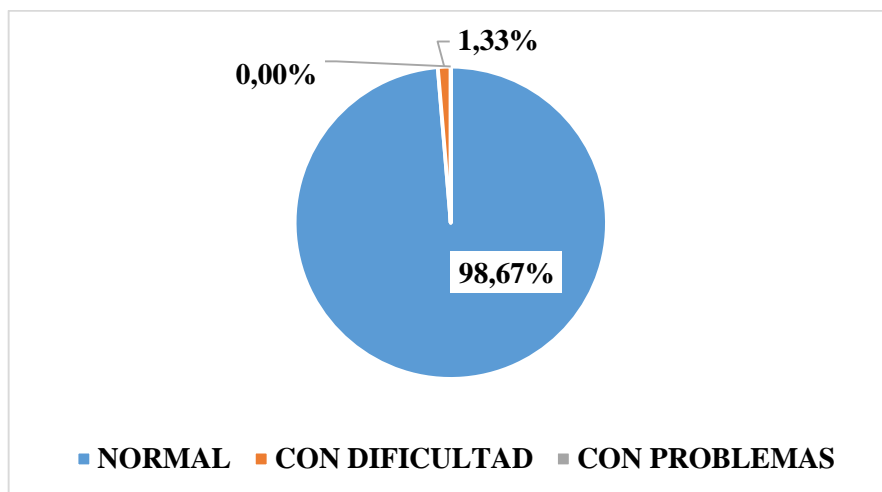
Pregunta 8: 3Su vida sexual es activa y sin dificultad?

Tabla 8. “Su vida sexual”

ALTERNATIVA	N3MERO	PORCENTAJE
NORMAL	148	98,67%
CON DIFICULTAD	2	1,33%
CON PROBLEMAS	0	0,00%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: C3ndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad T3cnica de Cotopaxi

Gr3fico 8. “Su vida sexual”



Elaborado por: C3ndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad T3cnica de Cotopaxi.

Discusión: En las encuestas realizadas la vida sexual de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi es normal entonces no tienen ningún problema en su vida sexualmente activa al existir un bajo índice que cuenta con una dificultad y se debería tomar en cuenta para que de alguna manera se lo ayude con el médico de planta.

Pregunta 9: ¿En ciertos momentos ha sentido los deseos de no ir a trabajar?

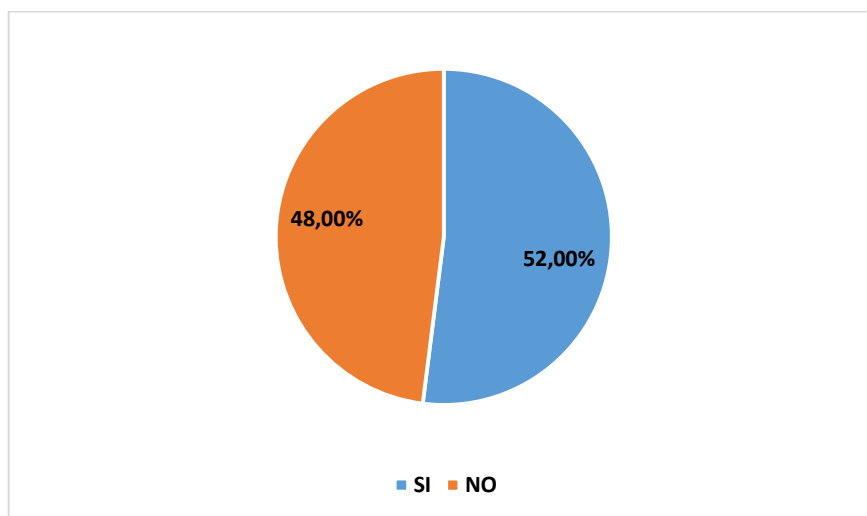
Tabla 9. “Deseos de no ir a trabajar”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	78	52,00%
NO	72	48,00%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 9. “Deseos de no ir a trabajar”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: El desgaste de su trabajo, ha provocado una baja emocional al presentarse situaciones donde no se tiene la predisposición de ir a laborar dentro de la institución.

Pregunta 10: ¿En el trabajo ha sentido desesperación por tantas cosas que tiene que hacer y no sabe por cual empezar?

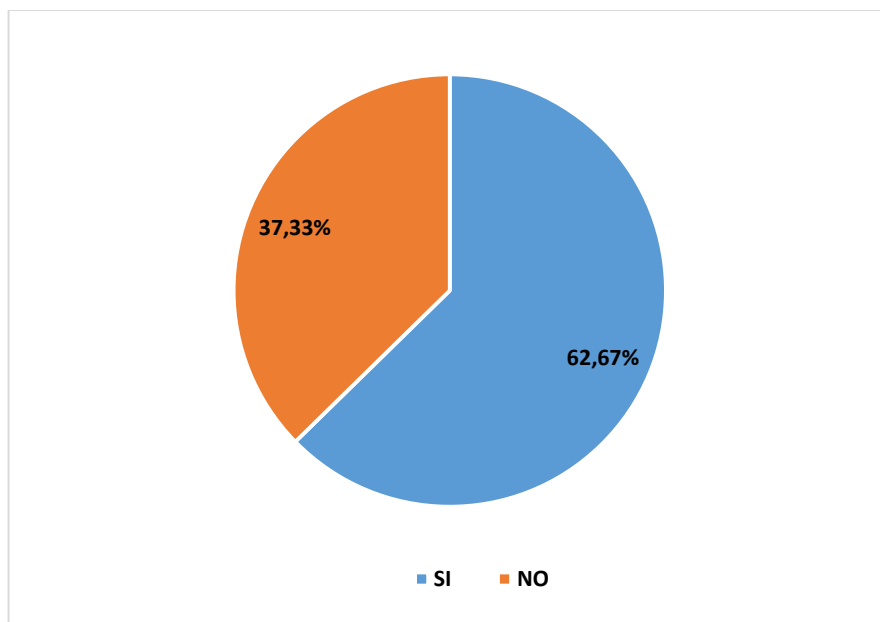
Tabla 10. “Ha sentido desesperación”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	94	62,67%
NO	56	37,33%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico10. “Ha sentido desesperación”



Elaborado por: C3ndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad T3cnica de Cotopaxi

Discusi3n: Los encuestaron se sienten desesperaci3n con tantas cosas al tener que realizar diferentes actividades dentro de la Docencia ya que a su cargo tienen muchas labores adicionales que las deben igual cumplir y esto quiz3 perjudica al momento de realizar a cabalidad sus tareas encomendadas.

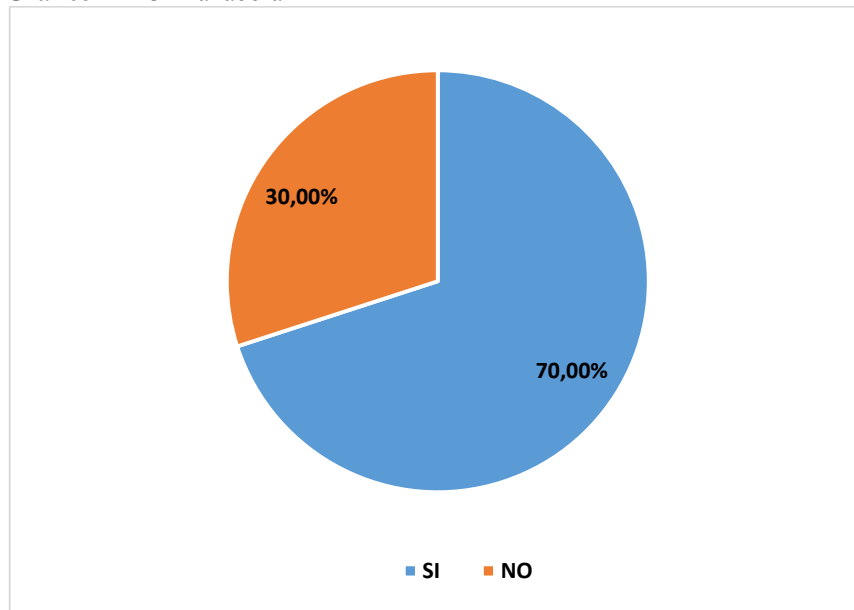
Pregunta 11: ¿El clima laboral en la docencia es adecuado?

Tabla 11 “Clima laboral”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	105	70,00%
NO	45	30,00%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: C3ndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad T3cnica de Cotopaxi.

Gr3fico 11 “Clima laboral”



Elaborado por: C3ndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad T3cnica de Cotopaxi

Discusión: La mayoría de los Docentes encuestados manifestaron que su ámbito laboral dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi es el adecuado y ellos encuentran a gusto en su trabajo, esto nos ayudará a entender que existe de alguna manera compañerismo.

Pregunta 12: ¿En el transcurso de la vida laboral en la docencia ha adquirido usted alguna enfermedad?, y si es si indique cuál?

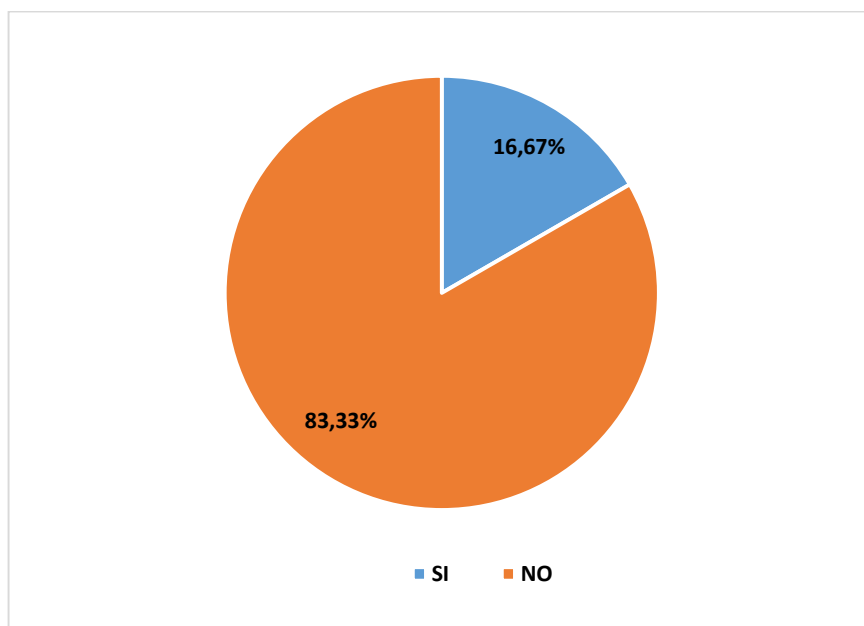
Tabla 12. “Ha adquirido alguna enfermedad”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	25	16,67%
NO	125	83,33%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico. 12. “Ha adquirido alguna enfermedad”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Discusión: Existen docentes que si han adquirido enfermedades como: Diabetes. dolores musculares, dolores de la columna, gastritis, dolores de cabeza, pérdida de visión, migraña.

Pregunta 13: ¿Su familia se ha visto perjudicada por su demanda laboral?

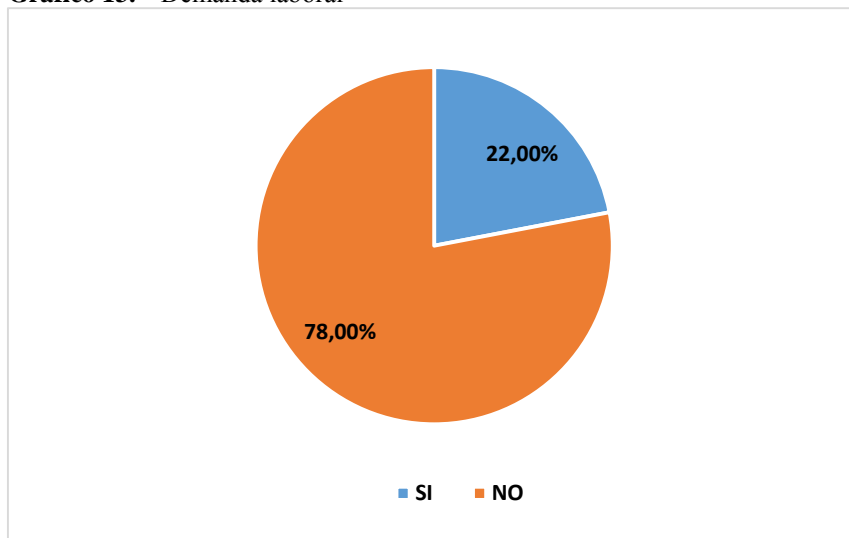
Tabla 13. “Demanda laboral”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	33	22,00%
NO	117	78,00%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 13. “ Demanda laboral”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: El porcentaje que indica los problemas que el trabajo acarrea a la familia de los docentes es un tema muy importante de analizar puesto que justamente es lo que se quiere prevenir.

Pregunta 14: ¿Fuma?

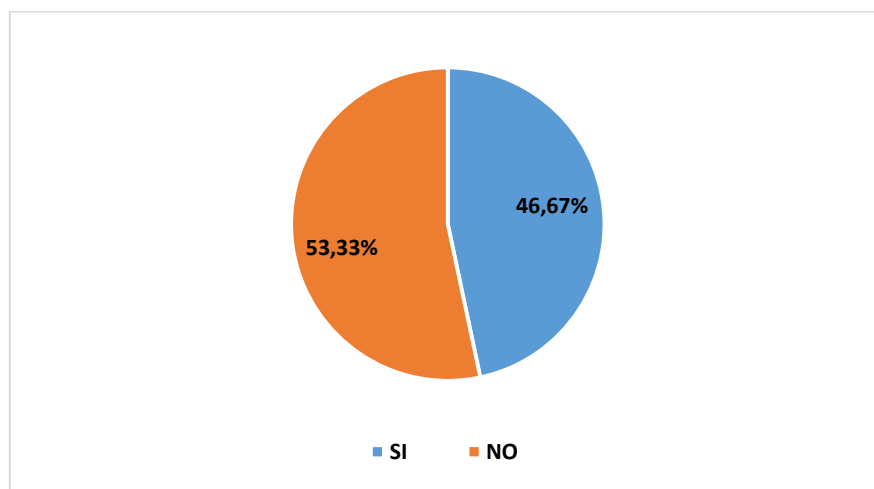
Tabla 14. “Fuma”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	70	46,67%
NO	80	53,33%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 14. “Fuma”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: La actividad de fumar indica una necesidad de tratar de aliviar el estrés de los docentes por la carga laboral que tienen dentro de su área de trabajo.

Pregunta 15: ¿Consume alcohol?

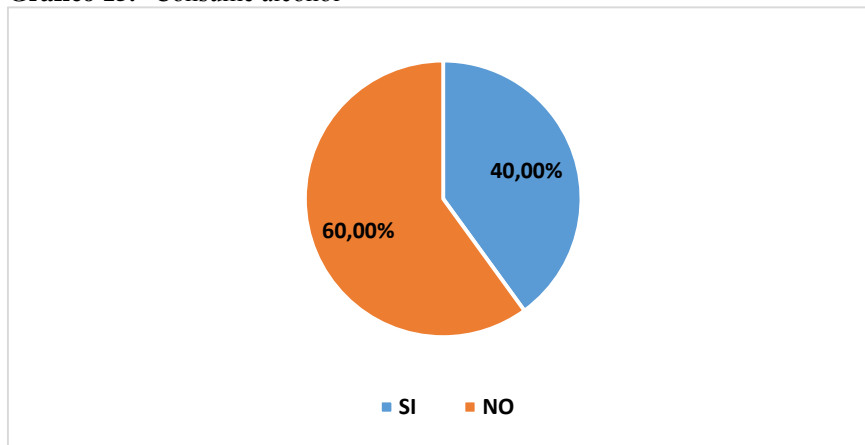
Tabla 15. “Consume alcohol”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	60	40,00%
NO	90	60,00%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 15. “Consume alcohol”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: La ingesta de sustancias como el alcohol podría ser un agravante en caso de que el docente se encuentre bajo estrés, ya que sería un problema grave dentro de la institución el cual tendría que ser tratado a tiempo.

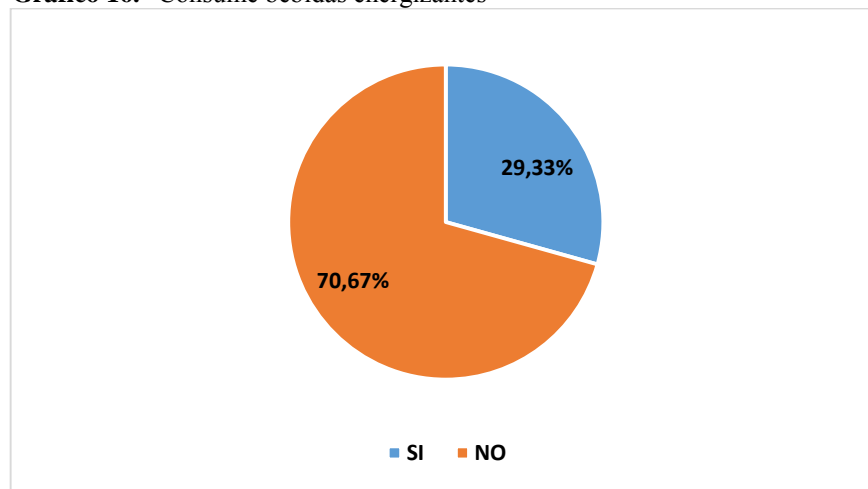
Pregunta 16: ¿Consume bebidas energizantes?

Tabla 16. “Consume bebidas energizantes”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	44	29,33%
NO	106	70,67%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 16. “Consume bebidas energizantes”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania
Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Discusión: El resultado se interpreta como una necesidad de estar activo por más tiempo para poder cumplir con las actividades planificadas, pero a su vez es un indicador que los docentes no cuentan con la energía suficiente por sí solos para hacerlo.

Pregunta 17: ¿Consume algún tipo de droga?

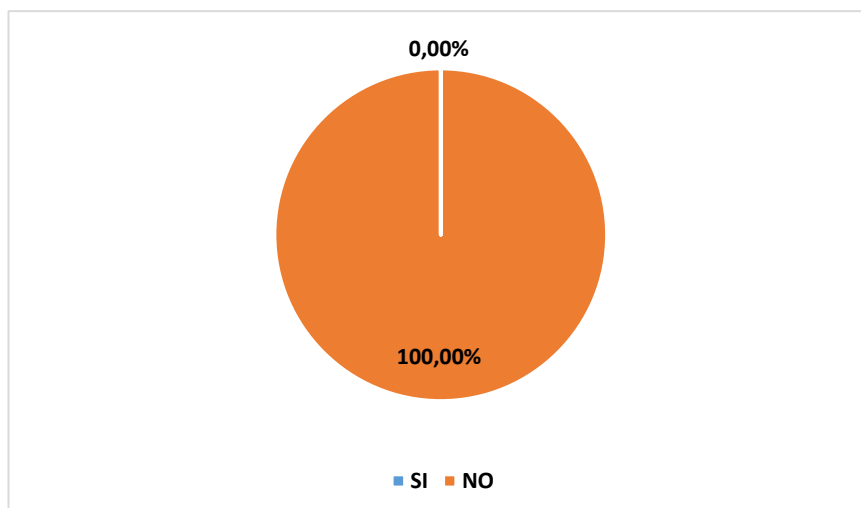
Tabla 17. “Consume algún tipo de droga”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	0	0,00%
NO	150	100,00%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 17. “Consume algún tipo de droga”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Discusión: No se presentan casos de ingesta de drogas tanto legales como ilegales.

Pregunta 18: ¿Por motivos laborales se ha visto perjudicada su vida social como pérdida o alejamiento de amistades, compromisos cancelados, recreación desproporcional?

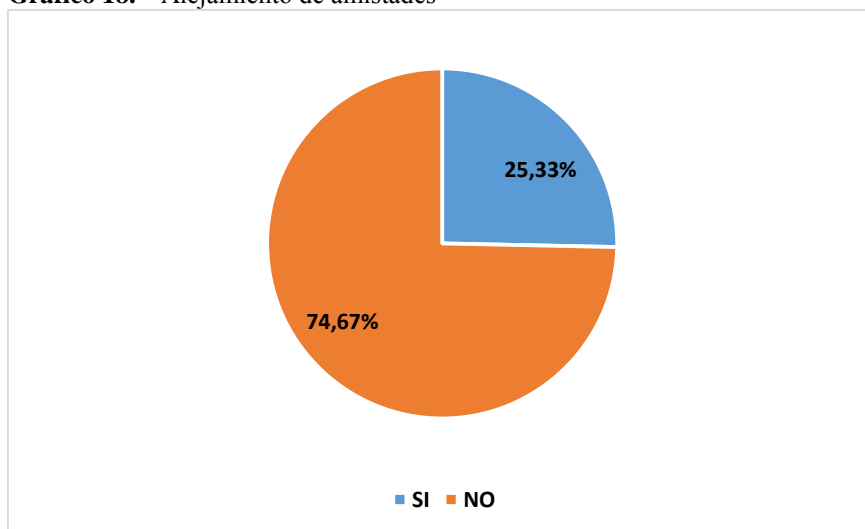
Tabla 18. “Alejamiento de amistades”

ALTERNATIVA	NÚMERO	PORCENTAJE
SI	38	25,33%
NO	112	74,67%
TOTAL	150	100,00%

Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Gráfico 18. “Alejamiento de amistades”



Elaborado por: Cóndor Duque Alexis – Parra Ushca Lizeth Estefania

Fuente: Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Discusión: Los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en Docentes no sufren de desvinculación con la vida social ya que realizan de forma normal todas sus actividades con el entorno que los rodea.

Anexo C. Test de MASLACH

Anexo D. Entrevista Médico Ocupacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	
<p>A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:</p>	
0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Sexo: Hombre () Mujer: () Edad: _____ Profesional: Director () Coordinador () Docente ()
Por favor, señale el número que considere más adecuado:	
1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. ()	
2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. ()	
3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado. ()	
4. RP Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. ()	
5. D Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales. ()	
6. AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. ()	
7. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. ()	
8. AE Siento que mi trabajo me está desgastando. ()	
9. RP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. ()	
10. D Siento que me he hecho más duro con la gente. ()	
11. D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. ()	
12. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo. ()	
13. AE Me siento frustrado por el trabajo. ()	
14. AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. ()	
15. D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. ()	
16. AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. ()	
17. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. ()	
18. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. ()	
19. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. ()	
20. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. ()	
21. RP Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. ()	
22. D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas. ()	

GRACIAS POR SU TIEMPO

1. ¿Se han realizado estudios sobre riesgos psicosociales en docentes?

Respuesta: “Si en relación con el riesgo psicosocial es uno de los riesgos laborales más importantes que existen en cuestión académicas o enseñanza actualmente existe una normativa que todos los docentes tienen que ser sometidos a una evaluación técnica... Para identificar los riesgos psicosociales que existen... El ministerio de trabajo otorga una herramienta estandarizada... Con apertura de elección libre para aplicar cualquier estudio... En los docentes de la Universidad ISTAS 21 se aplicaron con seis dimensiones diferentes que son calificadas en forma general como Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social, y estima, esta encuesta es anónima donde todos los docentes llenaban a su propia realidad... Esta encuesta de carácter de aplicación colectiva la premisa es actuar en la fuente ... La normativa establece que si esta herramienta los riesgos encontrados no superan el 50 % solo se deben actuar de forma general y no particularizar ningún problema de este si sobrepasa el 50 % se debe actuar ... los docentes tuvieron un 69.2 % en la primera dimensión Exigencias Psicológicas, El personal que se encuentra dando clase, dando tutorías... El 51.6 en la segunda dimensión en Inseguridad del Futuro la actualidad del país no lo permite... y un 72.7 en la tercera dimensión que se establece que los docentes su trabajo no es estimulado en la forma que deberá ser y reconocido.”

2. ¿Con que frecuencia se aplica esta encuesta actualmente?

Respuesta: “La normativa establece aplicar a todos los docentes, en planificación si se encuentra un riesgo leve se la aplica en dos años si se encuentra en un riesgo moderado se lo aplica nuevamente al año y si encontramos riesgos altos a los seis meses.”

3. ¿Qué medidas se tomaron con los riesgos hallados?

Respuesta: “La unidad de seguridad y salud en el trabajo es un ente asesor, nosotros no somos operativos nosotros solo indicamos lo que la autoridad debe hacer y la que acoge o no acoge, bajo nuestras sugerencias... Para corregir estas exigencias psicosociales nosotros habríamos propuesto acciones correctivas, organizar de manera adecuada las actividades distribución de las horas académicas, tutorías, planificación, matrices... Que no da tiempo real para sus necesidades fisiológicas.”

4. ¿En que se ve reflejado la Salud de los Docentes?

Respuesta: “Como servicio médico hemos tenido la cantidad de personas Insomnio, dolor de cabeza, híper tención, contracturas musculares en cuello y hombros entre las más comunes que se van a encontrar.”

DISCUSION:

Se apreció que los docentes por su carga horaria y otras actividades completaría a sus actividades cotidianas, no cuentan con tiempo suficiente para sus necesidades fisiológicas ni mucho menos para una consulta médica, Adicional hay que considerar que la sinceridad con el que se responden las encuestas no va acorde a su realidad, y detienen la realización de un diagnostico optimo, y una acción correctiva estratégica

Fuente: Dr. Richard Pérez



DOCENTES

Resultados de la encuesta aplicada a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, para valorar el riesgo psicosocial en el trabajo (Herramienta metodológica "ISTAS 21"); durante el 2017

DOCENTES QUE RESPONDIERON A LA ENCUESTA: 182

INTERPRETACIÓN:

Las dimensiones en las cuales se detectaron los mayores riesgos psicosociales en los compañeros docentes son:

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS (Problemas en la distribución y planificación del trabajo)

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO (Problemas con la estabilidad laboral)

ESTIMA (Problemas por falta de reconocimiento laboral)

PLAN DE ACCIÓN PARA INTERVENIR SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES IDENTIFICADOS EN LA ENCUESTA APLICADA						
DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	ACCIÓN CORRECTIVA	ALCANCE	RESPONSABLE	INICIO	FINALIZACIÓN
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Problemas en la distribución y planificación del trabajo	Organizar de manera adecuada actividades y tareas diarias	DOCENTES	Jefes inmediatos/dueño del proceso	02/01/2018	02/07/2018
		Pausas programadas de 10 minutos en dos grupos	DOCENTES	Jefes inmediatos	02/01/2018	02/07/2018
		Actividad física programada, adecuadamente, planificada y socializada	DOCENTES	Dirección de Talento Humano/Dirección administrativa	02/01/2018	02/07/2018
INSEGURIDAD EN EL FUTURO	Problemas con la estabilidad laboral	Concursos de mérito y oposición	DOCENTES	Dirección de Talento Humano/Dirección administrativa	02/01/2018	02/07/2018
ESTIMA	Problemas por falta de reconocimiento laboral	Reconocimiento mensual al mejor trabajador	DOCENTES	Dirección de Talento Humano/Dirección administrativa/Jefes inmediatos	02/01/2018	02/07/2018
		Contratar trabajadora social	DOCENTES	Dirección de Talento Humano/Dirección administrativa/Jefes inmediatos	02/01/2018	02/07/2018
		Charlas de motivación y trabajo en equipo (todo el personal)	DOCENTES	Dirección de Talento Humano/USST/Jefes inmediatos	02/01/2018	02/07/2018
		Charlas de liderazgo (Directores y jefes departamentales)	DOCENTES	Dirección de Talento Humano/USST/Jefes inmediatos	02/01/2018	02/07/2018
		Eventos sociales integradores	DOCENTES	Dirección de Talento/Jefes inmediatos	02/01/2018	02/07/2018

Anexo E. Entrevista Psicólogo de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

1. ¿Qué es el burnout desde la psicología clínica?

Respuesta: “El síndrome de burnout se lo cataloga también como el síndrome del trabajador quemado... Síndrome de agotamiento laboral y tiene dos polos de manifestación trastornos de ansiedad y de depresión... Esto se da por el exceso de carga laboral.”

2. ¿Cuáles son los signos y síntomas que presenta una persona al padecer síndrome de Burnout?

Respuesta: “Una de los principales síntomas es cuando la persona está un poco molesta, irritable, agresividad, hasta se aísla... A las personas con este síntoma les resulta difícil de racionalizar... Se encuentran en estado de tensión mental no quiere socializar y ya no puede concentrarse... Distracción en el cerebro significa conducta depresiva, tensión nerviosismo significa ansiedad.”

3. ¿Nos puede informar sobre los efectos fisiológicos, familiares y sociales que existen dentro de nuestra alma mater?

Respuesta: “En los efectos fisiológicos existen cefaleas es decir dolores de cabeza, taquicardias, sensación de presión, angustia cuando van al lugar de trabajo... Les resulta difícil consolidar el sueño...En lo familiar son los primeros en absorber la conducta del Burnout llegan irritables, indispuestos...En lo laboral al no concentrarse le genera una sensación de antipatía, se desconcentra, entonces baja la producción.”

4. ¿Qué estrategias de afrontamiento puede requerirnos para este tipo de alteraciones?

Respuesta: “La persona que debe manejar esta situación es un psicólogo clínico o un psiquiatra... Es una descompensación neurofisiológica...Romper el sedentarismo mental para eliminar los problemas... Buscar ayuda profesional adecuada.”



DISCUSION:

El riesgo psicosocial es un problema que ocasiona enfermedades ocupacionales, por lo tanto, es muy importante plantear una solución que involucre un diagnóstico temprano de problemas relacionados con el estrés en los docentes y a su vez que permita aplicar herramientas puntuales con el fin de personalizar cada caso encontrado.

Fuente: Psicólogo Clínico Jorge Villa



Anexo F. Evaluación médica y psicológica

 <p>Ministerio de Salud DISA II LIMA NORTE</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> FICHA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA (CONSULTANTE NUEVO) </div>	 <p>CENTRO DE SALUD PUERTO SUPE SERVICIO DE PSICOLOGÍA</p>
<p>NOMBRES Y APELLIDOS: FECHA:</p>		
<p>EDAD: SEXO: M - F DOMICILIO: TEL:</p>		
<p>MOTIVO DE CONSULTA:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>ANTECEDENTES:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>HALLAZGOS CLÍNICOS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA:</p>		
<p>INDICACIONES:</p> <p>.....</p>		
<p>INTERCONSULTAS:</p>		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> ACTA DE COMPROMISO (CONSULTANTE CONTINUADOR) </div>		
<p>Mediante el presente, Yo: quien después de haber asistido a la Consulta de Atención Psicológica realizado el en el establecimiento de la Microred Supe y haber tomado conciencia de mi problemática como de su tratamiento, me comprometo a:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adherirme al tratamiento asistiendo a las consultas que requiera mi recuperación psicológica. ✓ Analizar y reflexionar sobre los aspectos que mantienen la existencia de mi problemática. ✓ Responsabilizarme de mi propia salud mental y física. 		
<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; padding: 2px; text-align: center;"> FIRMA DEL USUARIO </div>	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 100%; padding: 2px; text-align: center;"> EXAMINADOR </div>	


TAMIZAJE DE SALUD MENTAL (U140)

Nombres y Apellidos:

Detección del riesgo de presentar Problemas y/o Trastornos de Salud Mental a través de la aplicación de "Fichas de Tamizaje".

1. **VIOLENCIA INTRAFAMILIAR(VIF)** N° FECHA:

POSITIVO NEGATIVO DX:

2. **TRASTORNOS DEPRESIVOS(TD)** N° FECHA:

POSITIVO NEGATIVO DX:

3. **ALCOHOL Y DROGAS(AD)** N° FECHA:

POSITIVO NEGATIVO DX:

4. **POR PSICOSIS(EP)** N° FECHA:

POSITIVO NEGATIVO DX:

CONSEJERIA EN SALUD MENTAL (99404)

Consideración de pautas que ayudan a la persona a tomar decisiones en relación a determinados Problemas y/o Trastornos de Salud Mental.

PROBLEMAS Y/O TRASTORNOS DE SALUD MENTAL	RECIBIÓ CONSEJERÍA (FECHA)
1. VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (VIF)	
2. TRASTORNOS DEPRESIVOS (TD)	
3. ALCOHOL Y DROGAS (AD)	
4. POR PSICOSIS (EP)	

FIRMA DEL USUARIO

EXAMINADOR



TRATAMIENTO PSICOLÓGICO



NOMBRES Y APELLIDOS:

PSICOTERAPIA INDIVIDUAL N° 01 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

PSICOTERAPIA INDIVIDUAL N° 02 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

PSICOTERAPIA INDIVIDUAL N° 03 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

FIRMA DEL USUARIO

RESPONSABLE DEL SERVICIO



TRATAMIENTO PSICOLÓGICO



NOMBRES Y APELLIDOS:

PSICOTERAPIA INDIVIDUAL N° 04 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

PSICOTERAPIA INDIVIDUAL N° 05 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

PSICOTERAPIA INDIVIDUAL N° 06 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

FIRMA DEL USUARIO

RESPONSABLE DEL SERVICIO



VISITA DOMICILIARIA INTEGRAL (99344)



Nombres y Apellidos:

VISITA DOMICILIARIA N° 01 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

VISITA DOMICILIARIA N° 02 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

VISITA DOMICILIARIA N° 03 FECHA:

EVOLUCIÓN:

PROCEDIMIENTOS:

RECOMENDACIONES:

.....
.....
FIRMA DEL USUARIO

.....
.....
RESPONSABLE DEL SERVICIO

Anexo G. Evaluación Sintomatológica.

Primera Parte

A continuación, te presentamos una lista de autorregistro de síntomas físicos para que la cumplimentes durante dos semanas (14 días). El objetivo a trabajar con esta actividad es que reconozcas en qué medida experimentas una serie de síntomas físicos. Para ello has de cumplimentar diariamente una ficha de autorregistro como la siguiente:

Día:				
	Síntomas	Ocurrencia	Duración	Malestar
1	Dolor de cabeza			
2	Dolor de estómago			
3	Dolor en el pecho			
4	Congestión nasal			
5	Tos/dolor de garganta			
6	Debilidad/mareos			
7	Problemas respiratorios			
8	Problemas de piel			
9	Dolores musculares			
10	Otros dolores/molestias			
11			
Valores medios del día				

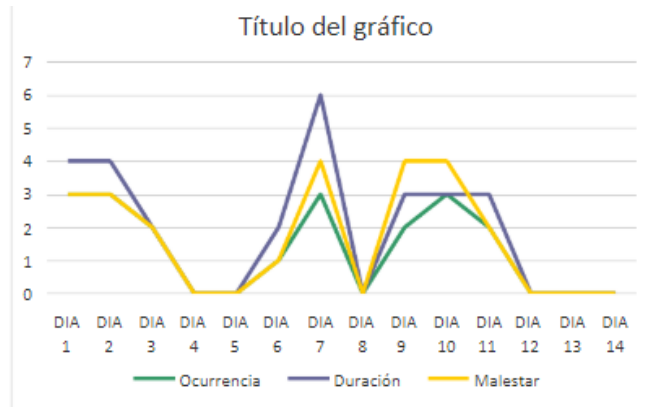
- Si te ha **ocurrido** o no ese síntoma a lo largo del día, haz una marca indicativa en la mencionada columna y en la misma fila correspondiente al síntoma señalado.
- Cuánto tiempo te ha **durado** ese síntoma (puedes calcular cuántas horas te ha durado aproximadamente, por ejemplo, menos de una hora, 2-3 horas... todo el día...). **Apúntalo en la segunda columna.**
- Cómo te ha resultado de **molesto** (utiliza para ello una escala de 5 puntos que vaya de 0 = ninguna molestia, 1 = un poco, a 4 = muy molesto).

De este modo podrás saber, cada día, cuántos síntomas has experimentado, cuál ha sido su duración y el nivel de malestar que te han producido. **No olvides que debes llevar este registro de forma continua durante 14 días.**

Segunda Parte

Una vez que hayas cumplimentado cada una de las 14 fichas de autorregistro puedes elaborar una ficha resumen correspondiente a los **valores medios para cada uno de los días** (no respecto a los 14 días) en relación a: número de síntomas, duración de los síntomas y nivel de malestar producido por los síntomas y elaborar un gráfico que represente los resultados, como se ilustra a continuación:

	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 6	DIA 7	DIA 8	DIA 9	DIA 10	DIA 11	DIA 12	DIA 13	DIA 14
Ocurrencia	3	3	2	0	0	1	3	0	2	3	2	0	0	0
Duración	4	4	2	0	0	2	6	0	3	3	3	0	0	0
Malestar	3	3	2	0	0	1	4	0	4	4	2	0	0	0



En función de la evaluación global que has realizado de tu sintomatología, ¿hasta qué punto te consideras una persona con buena salud física? Para responder puedes valorar hasta qué punto el número de síntomas que has experimentado a lo largo de esas dos semanas es alto o no, si han durado mucho o poco tiempo o si, en general, esos síntomas han interferido muy negativamente en tu vida cotidiana (por ejemplo, han sido muy molestos, te han dificultado la concentración en el estudio, te han "roto" algún plan con tus amigos, etc.).

Anexo H. Seguimiento de la salud psicosocial.

EVALUACIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL - GRUPO CONSE

**Método Batería de Instrumentos
(Aval Internacional)**

**Cuestionario
Ministerio de Trabajo - Ecuador**

Dimensiones de Estudio

1. Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo:
Características de Liderazgo
Relaciones sociales en el trabajo
Relación con los colaboradores
Retroalimentación del desempeño
2. Demandas del trabajo:
Demandas Ambientales y Físicas
Demandas Emocionales
Demandas cuantitativas
Exigencias de responsabilidad
Consistencia del rol
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
Demandas de carga mental
Demandas de Jornada de trabajo
3. Control Sobre el trabajo:
Claridad del rol
Capacitación
Participación y manejo del cambio
Oportunidades para el uso de habilidades y conocimientos
Control y autonomía sobre el trabajo
4. Recompensas
Derivadas de la pertenencia a la organización
Reconocimiento y Compensación
5. Condiciones Extralaborales:
Tiempo fuera del trabajo
Relaciones Familiares
Comunicación y relaciones interpersonales
Situación económica del grupo familiar
Características de vivienda y entorno
Influencia del entorno extralaboral
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda
Niveles de Estrés

Dimensiones de Estudio

1. Carga y ritmo de trabajo.
2. Desarrollo de competencias.
3. Liderazgo.
4. Margen de Acción y control.
5. Organización del trabajo
6. Recuperación
7. Soporte y Apoyo
7. Otros puntos

Uso de la Información

1. Programa de Riesgo Psicosocial (SUT)
2. Declaración de Riesgos laborales - por puesto de trabajo. (SUT)
3. Programa de Vigilancia de la Salud Nivel de estrés por trabajador.

Uso de la Información

1. Programa de Riesgo Psicosocial (SUT)

Metodo de Aplicación

Nombre y Apellidos
ONLINE - PRESENCIAL
Socialización mediante video personalizado.

Metodo de Aplicación

Anónimo
ONLINE
Socialización mediante video personalizado.

Informes entregados

- Reunión física para entrega de los siguientes documentos electrónicos
1. Matriz por puesto de trabajo
 2. Matriz por área
 3. Matriz por lugar
 4. Matriz por persona
 5. Gráficos Generales
 6. Informe pdf e impreso firmado por Psicólogo y Director de proyectos
 7. Encuestas en Crudo
 8. Recomendaciones Plan de Intervención

Informes entregados

- Entrega de Informe vía We-transfer
1. Informe pdf e impreso con resultados y gráficos firmado por el director de proyecto.
 2. Encuestas en Crudo
 3. Recomendaciones Plan de Intervención

Anexo I. Programa de intervención.

Presentación

La propuesta de intervención tiene como finalidad la reestructuración del equilibrio de los Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, que ayudará a la implementación de un sistema de prevención para la gestión de situaciones causantes del estrés.

El programa se enfoca en que los Docentes adquieran habilidades psicosociales para que aplique el mejor estilo de afrontamiento mediante los diferentes factores que se presentan en la organización.

Actividades

Anexo I. Taller Gestión del Estrés.

Tema del taller 1	Gestión del estrés
Duración	2 horas
Desarrollo	Se inicia con dinámica activa y se tratan los siguientes contenidos: Definición de estrés Tipos de estresores Estrés positivo y negativo Fases de las respuestas al estrés Detección de señales de alarma
Recursos	Proyector Videos Diapositivas
Ejercicios aplicables	Se aplicará técnicas cognitivas y psicofisiológicas, para el manejo de los estresores laborales. Aplicación de dinámicas para la identificación de agentes y situaciones que generen estrés laboral.

Anexo I.1. Estilos de Afrontamiento.

Tema del taller 2	Estilos de afrontamiento.
Duración	2 horas
Desarrollo	Se inicia con dinámica. Se tratan los siguientes contenidos: Tipos de estilos de afrontamiento. Focalizado en la solución del problema (FSP). Autofocalización negativa (AFN). Capacidad para enfrentarse a los problemas y estrés laboral.
Recursos	Proyector Videos Diapositivas
Ejercicios aplicables	Dinámicas: Resolución de conflictos, se pide que dos participantes actúen como si tuvieran un conflicto, después se propine el grupo que soluciones brindará dentro de sus estilos de afrontamiento.

Anexo I.2. Pensamiento vs Realidad.

Tema del taller 3	Pensamiento vs realidad
Duración	2 horas
Desarrollo	Se inicia con actividad que permita al participante manifestar sus emociones. Presentación con una diapositiva que trata sobre la influencia del pensamiento en el afrontamiento de los problemas. Los contenidos a tratarse: El afrontamiento de problemas.

	Las emociones en los seres humanos Control de las emociones.
Recursos	Proyector Videos Diapositivas

Anexo I.3. Relajación para Actuar Frente al Estrés.

Tema del taller 4	Relajación para actuar frente al estrés
Duración	2 horas
Desarrollo	Dinámica de relajación Se tratan los siguientes contenidos: ¿Qué es la relajación? Beneficios de la relajación. La meditación. Consecuencias psicológicas y conductuales de no relajarse Relajación física y mental
Recursos	Proyector Videos Diapositivas
Ejercicios aplicables	Respiración diafragmática Respiración profunda ¿Cómo meditar? Relajación muscular Técnicas de visualización. Presentación de videos para abrir grupos de debate y discusión.

Anexo I.4. Recreación y deportiva.

EVALUACIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL - GRUPO CONSE

**Método Batería de Instrumentos
(Aval Internacional)**

**Cuestionario
Ministerio de Trabajo - Ecuador**



Anexo J. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz)



Anexo K. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz)



Anexo L. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Salache)



Anexo M. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz)



Anexo N. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz).



Anexo Ñ Aplicación del Test y Encuesta al señor Rector de la Universidad Técnica de Cotopaxi .



Anexo O. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Matriz).



Anexo P. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Salache).



Anexo Q. Aplicación del Test y Encuesta a Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Salache)

